

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 121.3 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, el expediente se somete a información pública, por plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC, durante los cuales podrá ser examinado en la Secretaría del Ayuntamiento y formularse las alegaciones, reclamaciones o sugerencias que se estimen pertinentes.

Villaescusa, 12 de enero de 2006.—El alcalde, Eduardo Echevarría Lavín.  
06/528

## 7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

#### Comisaría de Aguas

*Información pública de solicitud de autorización para ejecución de cruzamientos con colector de abastecimiento, en el municipio de Val de San Vicente, expediente número A-39/05642.*

Peticionario: Gobierno de Cantabria, Dirección General de Obras Hidráulicas y Ciclo Integral del Agua.

CIF número: S-3933002-B.

Domicilio: Calle Lealtad, 24, 39002 Santander.

Nombre del río o corriente: Río Nansa y arroyo innominado.

Punto de emplazamiento: Muñorrodero y Helgueras.

Término municipal y provincia: Val de San Vicente (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización para la ejecución de dos cruzamientos bajo los cauces del río Nansa y de un arroyo innominado con colector de abastecimiento incluido en el proyecto de «Autovía del Agua, tramo Deva-Nansa», en Muñorrodero y Helgueras, respectivamente, término municipal de Val de San Vicente (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, 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 lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Val de San Vicente o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 16 de enero de 2006.—El secretario general, P. D. el jefe de Servicio de Cantabria (resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.  
06/568

## 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 Veta, Sociedad Limitada.*

CONVENIO COLECTIVO ACORDADO ENTRE LA EMPRESA VERIFICACIONES TÉCNICAS DE AUTOMOCIÓN, S.L. (VETA, S.L.) Y SUS TRABAJADORES, DE SU CENTRO DE TRABAJO SITUADO EN SAN FELICES DE BUELNA (CANTABRIA)

#### CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2005/2007

##### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES:

Artículo 1º - Objeto.- El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y económicas de

la Empresa VETA, S.L. con el personal de la misma incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2º - Ámbito Territorial.- Las estipulaciones del presente Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que dicha Empresa tiene establecido en La Agüera, San Felices de Buelna (Cantabria).

Artículo 3º - Ámbito Personal.- El presente Convenio afecta a todos los trabajadores.

Artículo 4º - Ámbito Temporal.- El período de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de Enero de 2005 y el 31 de Diciembre de 2007, quedando denunciado automáticamente a su vencimiento.

Artículo 5º - Garantía.- Las partes negociadoras acuerdan, y se comprometen formalmente, a someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Asimismo, las partes acuerdan someterse, tanto para el caso de conflictos individuales como colectivos, a los procedimientos de mediación-conciliación del organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.).

Artículo 6º - Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta comisión estará formada por las siguientes personas.

Representación de los trabajadores.—Dirección.

José A. Hernández Hernández.—Miguel A. López Arias.

Artículo 7º.- Absorción.- Las mejoras dictadas por disposición oficial serán de aplicación inmediata cuando sean en su conjunto y cómputo anual más beneficiosas o superen las establecidas en el presente Convenio.

Las mejoras que en algunos conceptos tenga, o pueda tener, en el futuro el Convenio Regional del Metal, sobre lo aquí pactado, únicamente tendrán eficacia práctica, en cuanto que, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de este convenio en cómputo anual, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el presente convenio.

Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este convenio.

Si se produjeran modificaciones legales de carácter imperativo que alterasen lo aquí pactado, se reunirá la Comisión Paritaria para evaluar las consecuencias y estudiar su aplicación, si procede.

Artículo 8º.- Vinculación a la totalidad.- En el supuesto de que por la Jurisdicción competente se declarase la ilegalidad o ineficacia de alguno de los artículos de este Convenio, éste quedará sin eficacia práctica en su globalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVIMIENTO DE PERSONAL

Artículo 9º - Principio general.- La organización del trabajo en cada una de las secciones o dependencias de la Empresa, con sujeción a las normas legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección.

Ésta, contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que, pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

Artículo 10º - Plena ocupación.- Es facultad de la Dirección la asignación del número de tareas a cada trabajador de forma que, la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al

rendimiento mínimo exigible P.H. 60 sistema BEDAUX, aunque para ello sea preciso el desempeño, en la misma o en otra sección del centro de trabajo, de labores distintas de las que habitualmente se le haya confiado y sin que dicha saturación implique, necesariamente, aumento de categoría o grado salarial. La eventual insaturación no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de dicha facultad.

Artículo 11º - Movilidad Funcional .- Tendrán la consideración de movilidad funcional los traslados de puesto dentro del mismo centro de trabajo, con variación de funciones o sin ella; una variedad de esta movilidad es el travase de mano de Obra Indirecta (M.O.I.) a mano de Obra Directa (M.O.D.) y viceversa.

Esta movilidad podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad no correspondiente al mismo grupo profesional sólo será posible:

1º. Si existen razones técnicas y organizativas que la justifiquen.

2º. Por el tiempo imprescindible para su atención.

Este tipo de movilidad llevará aparejada, en su caso, la modificación de las condiciones de trabajo, tanto en lo que respecta a los cometidos propios del nuevo puesto, como en lo concerniente a otras particularidades de la relación laboral como cambios de turno y horarios; en todo caso, respetando 12 horas entre cambio de turnos.

La movilidad funcional podrá comportar un período de formación previo a la reconversión, en cuyo caso, el trabajador deberá someterse inexcusablemente a los cursillos que se organicen a los efectos dentro o fuera de la Empresa. Estos podrán tener lugar aprovechando el tiempo de aplicación de los expedientes de regulación de Empleo, con la garantía para el trabajador de que, en cualquier caso, no habrá de sufrir quebranto económico por causa de esta formación.

Artículo 12º - Contratación.-

De ser necesaria la contratación de nuevo personal se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, tendiendo, en lo posible, a la contratación estable de los trabajadores.

Siempre que comporte promoción o mejora profesional se procurará que la nueva contratación provenga de la propia plantilla, debiendo reunir para ello los requisitos exigidos, obligándose la Empresa a publicar, en el tablón de anuncios, la información precedente y el consiguiente proceso de selección, ejecutado por la Empresa o en quien ella delegue.

Cuando los aumentos de pedidos hagan imposible su cumplimentación con el calendario laboral anual, se podrá contratar personal eventual para trabajar incluso los sábados, domingos y festivos; o períodos en que la plantilla fija disfruta sus vacaciones.

Para que, tanto la producción como el trabajo en equipo se resientan el mínimo, la Empresa procurará, en la medida de sus posibilidades, que los equipos y las personas que los componen sean lo más estables posibles.

Todas las nuevas contrataciones se regularán por el Convenio en vigor.

Artículo 13º - Período de prueba .-

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Peones, especialistas, aprendices y subalternos: 15 días laborables.

- Profes. Siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos: 1 mes.

- Técnicos no titulados: 2 meses.

- Técnicos titulados: 6 meses.

Durante el transcurso del período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que se efectuó su ingreso en la Empresa.

Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, DESCANSO Y LICENCIAS

Artículo 14º - Jornada .- La jornada anual para los años 2005, 2006 y 2007 será de 1680 horas efectivas de trabajo.

Dichas jornadas serán en todo caso íntegramente exigibles, sin que los posibles aumentos futuros, legales o reglamentarios en el número de días de vacaciones retribuidas puedan en absoluto representar disminución alguna de aquéllas, mientras no se establezca en la Ley u Ordenanzas aplicables una jornada inferior.

Como norma general, los horarios de trabajo serán como sigue:

A) Personal de jornada ininterrumpida .- De lunes a viernes de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas.

B) Personal de jornada partida.- De lunes a viernes de 8,30 a 17,30, con una hora de descanso para comer.

C) Si las circunstancias lo requieren, la empresa podrá establecer el tercer turno; de 22 a 6, con previa comunicación y conocimiento del Delegado de Personal.

D) Cuando las necesidades de producción lo requieran, el turno de 6/14, o parte de él, trabajará el sábado, descansando la semana siguiente, siempre de forma voluntaria por parte del trabajador.

El personal que preste sus servicios en jornada ininterrumpida, disfrutará de un descanso de 20' para toma de alimentos.

De acuerdo con el Art. 12, si fuera necesario contratar nuevo personal para trabajar en sábado, domingo, festivo y vacaciones de la plantilla fija, los equipos nuevos que se creasen serían reforzados con personal de la plantilla en una proporción no inferior al 50 % para que el trabajo no se resienta. Se haría de forma rotativa y los trabajadores que prestasen su servicio en estos días, descansarán en la semana siguiente de forma escalonada, cobrando el Plus Festivo correspondiente de acuerdo al Art. 23.

Artículo 15º - Vacaciones.-

a) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales. El período vacaciones se adaptará a las necesidades de nuestro cliente, por lo que básicamente coincidirán.

b) El personal con derecho a vacaciones que cese durante la vigencia del presente convenio, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de días trabajados en cada uno de los años.

c) Las fechas de vacaciones se anunciarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio.

Según calendario, todos los días de vacaciones, excepto sábados, domingos y festivos, se pagará la prima media de los últimos tres meses anteriores.

Artículo 16º - Calendario .-

El calendario laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el Art. 34.6 E.T., procediéndose a su exposición en el plazo de un mes a partir del día en que se conozca en su totalidad por haberse publicado en el B.O.C. las festividades de cada año, y en todo caso antes del 15 de Enero.

Entre la jornada anual pactada y la jornada posible (descontadas vacaciones y fiestas) quedan una serie de días laborables de no trabajo que se denominarán "días de ajuste de calendario".

En el ANEXO Nº 1 se recoge el calendario correspondiente a 2005.

Durante estos días de ajuste se percibirá el Salario Convenio, tóxico y prima media.

Artículo 17º - Horas de Libre disfrute del trabajador.-

Cada trabajador dispondrá de 16 horas para disfrutar a su conveniencia, teniendo en cuenta las siguientes limitaciones :

a) Que en el turno que desea ausentarse ya lo esté un trabajador por Accidente, Enfermedad , Permiso retribuido, etc. Se estudiarán todos los casos y se dejará a decisión del responsable de Planta.

De no ocurrir esta circunstancia, avisando con 48 horas de antelación, se tendrá siempre derecho a su disfrute; se pueden estudiar los casos con un plazo inferior.

b) Deberán disfrutarse antes del 1 de Diciembre, pasada esa fecha será la Empresa la que distribuirá su disfrute.

c) Se podrá disfrutar en fracciones de 4 horas.

d) Durante las horas de libre disfrute se abonará el salario real, es decir, Salario convenio, tóxico y prima media.

Artículo 18º - Horas de Libre disposición de la Empresa.-

Los días de ajuste que se establecen en el calendario laboral anual, ANEXO 1, los utilizará la empresa para adecuar los pedidos al mismo y optimizar la instalación, pudiendo hacerlos descansar de forma colectiva o individual.

Los días que se fijen para descanso podrán ser sueltos o encadenados, pero siempre formando continuidad con fines de semana, fiestas, vacaciones o días de ajuste de calendario. Para el presente convenio serán 8 días por trabajador y año.

Cuando una avería importante en las instalaciones, como lo serían: Falta de materia prima, energía eléctrica, aire comprimido, etc., obliguen a la paralización de la producción en alguna de sus fases y ésta tenga una duración superior a 2 horas, la empresa podrá utilizar una parte de esas horas.

Durante las horas de libre disposición de la Empresa se abonará el Salario Convenio, toxico y prima media.

Artículo 19º - Licencias no retribuidas.- Todo trabajador tendrá derecho a 32 horas laborales no retribuidas, una vez agotadas las horas anuales de libre disfrute, para solucionar asuntos particulares, previa comunicación con antelación de 48 horas mínimo, y siempre que en ese turno no exista ninguna ausencia por otras causas.

Artículo 20º - Licencia retribuidas.- Las licencias retribuidas serán las mismas que se recogen en el Convenio del Metal, excepto el permiso por Enfermedad grave u hospitalización de familiares consanguíneos y afines, que se tendrá derecho a él lo mismo por hospitalización que por intervención quirúrgica que exija hospitalización.

Se entiende por enfermedad grave, la que venga calificada como tal por los servicios médicos del Insalud o por los servicios médicos de la Mutua Patronal.

## CAPÍTULO IV

### RÉGIMEN DE CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 21º - Salarios .-

Para el año 2005 habrá un incremento de IPC real; para el 2006 se incrementará el IPC real más 0,5 % si se cumple el objetivo de devoluciones de ventas (2%) y para el 2007 se incrementará el IPC real más 0,5 % sobre 2006 si se cumple el objetivo de devoluciones de ventas (2%).

FORMA DE PAGO: El pago de salarios se hará efectivo el día 10 de cada mes, caso de ser ese día sábado, domingo o festivo, se realizará el día laborable anterior.

Se aplicará el IPC previsto a principios de año, regularizándose con el real en cualquiera de los casos.

Artículo 22º - Revisión.-

Una vez conocido el IPC real, se abonará los atrasos en una sola paga. Para el año 2005 se abonará una Paga en diciembre como anticipo del IPC previsto para el 2005, realizándose la liquidación correspondiente una vez se conozca el IPC real.

Artículo 23º - Gratificaciones extraordinarias .-

Se abonarán dos pagas extraordinarias, la primera el día 22 de Junio y la segunda el 21 de Diciembre.

Los períodos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado.

La cuantía de estas pagas será la establecida en la tabla anexa a este Convenio.

Artículo 24º. -Plus de festividad.- Se abonará un plus de festividad a todo el personal que trabaje en sábado (a partir de las 14 horas), domingo o festivo, siempre que el tiempo trabajado sea para descansar y no en horas extras.

La cuantía del Plus será según tabla.

Artículo 25º. -Nocturno.- El trabajador que preste sus servicios en jornada nocturna percibirá un plus, según tabla.

Artículo 26º. -Tóxico, penoso y peligroso.-

El trabajador en el que concurren tóxicos, penosos o peligrosos se le abonará un plus, según tabla, por día trabajado.

Artículo 27º - Prima.-

La prima se abonará de acuerdo con el P.H. alcanzado, abonándose a partir del P.H. 70 con el 50 % de su valor.

P.H.	Pts./hora
70 .....	0.48
71 .....	0.52
72 .....	0.57
73 .....	0.62
74 .....	0.67
75 .....	0.72
76 .....	0.76
77 .....	0.81
78 .....	0.86
79 .....	0.91
80 .....	0.95

Artículo 28º. - Horas extraordinarias. -

Tendrá consideración de horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que exceda de la duración de la jornada ordinaria vigente en cada momento en el calendario laboral. Ante la situación de crisis existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, el número de horas extraordinarias, que en todo caso se realizarán a requerimiento de la Empresa, será tan moderado como permita la buena marcha de la producción o de la administración.

En función de las causas que determinen, las horas extraordinarias se clasifican con arreglo a los siguientes criterios:

A) DE URGENTE NECESIDAD. - Se consideran como tales las incluidas en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y art. 14 del Real Decreto 2.001/83, de 28 de Julio, así como las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otras circunstancias, cuando su no-realización pueda producir o haya producido graves o evidentes perjuicios para la propia Empresa o para terceros. Estas horas no se computarán a los efectos de los límites de horas extraordinarias, procurándose repartir entre los ocupantes de los puestos reseñados.

B) ESTRUCTURALES.- Se consideran horas extraordinarias estructurales, cuya prestación será voluntaria.

- Las necesarias que se deriven de la aplicación de las medidas de redistribución industrial o de la introducción y desarrollo de nuevos productos.

- Las necesarias para cubrir posibles retrasos en los relevos por cambio de turnos o ausencias imprevistas.

- Las necesarias por posibles pedidos imprevistos o períodos punta de producción o técnico-administrativo.

- Las necesarias para la reparación o puesta a punto de las máquinas o instalaciones, cuando no tengan la consideración de urgente necesidad.

- Las necesarias que tengan origen en otra circunstancia de carácter estructural.

C) NORMALES .- Se consideran horas extraordinarias normales las que no correspondan a los supuestos de urgente necesidad ni estructurales.

El valor de las horas extraordinarias será según tablas.

- Se consideran "A" las horas que se realicen de lunes a viernes entre las 6 y las 22 horas, así como en sábados de 6 a 14 y días de ajuste de 6 a 22 horas.

- Se consideran "B" las horas que se realicen de lunes a viernes entre las 22 y las 6 horas, así como en sábados de 14 a 22 y los domingos y festivos de 6 a 22 horas.

- Se consideran "C" las horas que se realicen en sábados, domingos, festivos y ajuste de calendario, de 22 a 6 horas.

- El valor de todas las horas extras lleva aparejados los pluses de toxicidad y nocturnidad.

Artículo 29º .- Enlace de los turnos .-

La cinta de verificación no debe pararse en los cambios de turno. Durante los mismos, los operarios entrantes irán relevando a sus compañeros escalonadamente de tal forma que en todo momento estén cubiertos, como mínimo, 6 puestos, que se consideran el mínimo imprescindible.

Cuando por circunstancias imprevistas no llegasen los operarios del turno siguiente en número tal que impidan el cumplimiento mínimo de los puestos señalados anteriormente, el Encargado designará a los trabajadores que deberán continuar en sus puestos, en tanto no se incorporen los trabajadores que deben relevarlos; todo ello, por un período máximo de dos horas, tiempo en el cual la empresa deberá buscar una solución que permita al trabajador saliente abandonar el puesto.

Al trabajador o trabajadores que no tuviesen medio de transporte para desplazarse a su domicilio, la empresa se lo facilitará.

Artículo 30º.- Prestación complementaria por accidentes de trabajo

Todo trabajador que cause baja por accidente de trabajo percibirá, desde el primer día, el 100 % del Salario Convenio, tóxico y prima PH. 80.

CAPÍTULO V

VARIOS

Artículo 31º. - Transporte. - La empresa no dispone de transporte ni lo tiene previsto. No obstante lo anterior, no tiene inconveniente en que compartan el servicio con la empresa GREYCO, S.A., mientras ésta disponga de él, haya plazas vacantes y esté de acuerdo la compañía que presta el servicio, sin por ello aumentar el costo del servicio.

Artículo 32º. - Prendas de trabajo y material de protección anuales.

Se entregará a todo el personal el material de protección que sea necesario para la prevención del riesgo de accidentes de cada puesto de trabajo, el cual tienen la obligación de utilizar en todo momento; asimismo se le hará entrega de las siguientes prendas:

- 1 Chaleco para los operarios de verificación.
- 1 Cazadora para los operarios de carretillas y expediciones.
- 2 Pantalones y 2 camisas.
- 2 Camisetas de verano.
- 1 Toallas.

Artículo 33º.- Categoría de especialistas.

Todo trabajador que supere los 4 años de antigüedad en la categoría de especialista Nivel A, pasará automáticamente al nivel B de la misma categoría de especialista.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 34º.- El Delegado de personal tendrá derecho a un número de horas al mes retribuidas por la empresa, para acción sindical, de acuerdo con el E.T. en su Art. 68, que, previo conocimiento de la empresa, podrá acumular trimestralmente.

Previa autorización del afiliado, la Empresa descontará de la nómina la cuota correspondiente al Sindicato a que pertenezca.

Artículo 35º. - En todo lo que no está previsto de manera específica en el presente Convenio, regirán como normas supletorias Convenio Regional de Cantabria, Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral y las Disposiciones Generales o específicas aplicables a las relaciones reguladas por el mismo y todo lo que en su momento sea legislado.

En prueba de conformidad por ambas partes, firman todos y cada uno de los componentes, cada una de las hojas de este Convenio en San Felices de Buelna a 14 de noviembre de 2005.

TABLA SALARIAL- AÑOS 2005

3,20%

VETA, S.L.

CATEGORIA	CALIF.	SALARIO CONVENIO	PENOSOS	NOCT.	PLUS FESTIVO (1)	PLUS JEFE EQUIP.	PRIMA P.H. 80	P. EXTRAS JUNI/DICIEMBRE	HORAS EXTRAS			PRORRATA P. EXTRAS
									A	B	C	
Especialista	A	28,27	3,26	7,80	14,63	-	7,64	975,15	10,12	11,48	12,85	5,35
Especialista	B	29,68	3,42	8,19	15,36	-	7,64	1.023,91	10,63	11,99	13,36	5,61
Jeefe Equipo Verific.	C	29,68	3,42	8,19	15,36	177,90	7,64	1.023,91	10,63	11,99	13,36	5,61

CATEGORIA	CALIF.	SALARIO BASE (MES)	PENOSOS	NOCTURNO	PLUS FESTIVO	PRIMA P.H. 80	P. EXTRAS JUNI/DICIEMBRE	HORAS EXTRAS			PRORRATA P. EXTRAS
								A	B	C	
Encargado		1.527,72 (3)		10,09	24,38		1.527,72	12,73	14,37	15,99	8,49

(1) Plus Festivo a partir de las 14 h. del Sábado y Domingos y Festivos completos.

(2) En el Salario Convenio está incluida una parte de penosos.

(3) En el Salario Base está incluida la totalidad del penoso.

VETA,S.L.

Calendario laboral.

AÑO 2 0 0 5

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
4	5	6	7	8	9	10	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
11	12	13	14	15	16	17	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
18	19	20	21	22	23	24	28							28	29	30	31			
25	26	27	28	29	30	31														
HORAS 144							HORAS 160							HORAS 168						

  

ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
4	5	6	7	8	9	10	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
11	12	13	14	15	16	17	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
18	19	20	21	22	23	24	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
25	26	27	28	29	30		30	31												
HORAS 168							HORAS 168							HORAS 168						

  

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	30		
25	26	27	28	29	30	31	29	30	31											
HORAS 168							HORAS 124							HORAS 152						

  

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
3	4	5	6	7	8	9	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
10	11	12	13	14	15	16	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
17	18	19	20	21	22	23	28	29	30					26	27	28	29	30	31	
24	25	26	27	28	29	30														
HORAS 152							HORAS 168							HORAS 128						

TOTALES	1768	SABADOS, DOMINGOS	
LIBRE DISPOSICION EMPRESA	72	FESTAS	
LIBRE DISPONITE	16	VACACIONES	
LIBRE DISPONITE COLECTIVO		AJARTE CALENDARIO	
HORAS DE TRABAJO	1680		

NOTA: ESTE CALENDARIO ESTA SUJETO A VARIACION EN CASO DE CAMBIO DE PROPIETARIO DE LA EMPRESA.  
LIBRE DISPOSICION DE EMPRESA: SON 9 DIAS QUE SERAN UTILIZADOS POR LA EMPRESA PARA EQUILIBRAR LOS PEDIDOS CON LOS DIAS LABORABLES.

05/16637

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

### Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del «Servicio de Emergencias de Cantabria, S. A.».

## I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL «SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA, S. A.»

### REUNIDOS

De una parte, don José Vicente Mediavilla Cabo, presidente del Consejo de Administración del «Servicio de Emergencias de Cantabria, S. A.».

De otra parte, don Óscar Horna Rivero, don Juan José Soriano Rumoroso y don Leopoldo Rebolledo Posada, como representantes sindicales del «Servicio de Emergencias de Cantabria, S. A.».

Los comparecientes, en la representación que ostentan, se reconocen mutuamente plena capacidad jurídica para la suscripción del presente convenio.

### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### Artículo 1. - Ambito de aplicación.

El presente convenio regula y establece las normas por las que se han de regir las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicio en la empresa «Sociedad de Emergencias de Cantabria, S. A.» «SEMCA», cualquiera que fuera la relación contractual, temporal, eventual o fija.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación los distintos grupos colaboradores que pueden participar con dicha entidad, así como el personal directivo de la misma.

Asimismo quedan excluidos a efectos del presente convenio el personal cuya relación de servicios con SEMCA esté vinculado a un convenio de colaboración o contrato administrativo, o aquel que expresamente se formalice al margen de este convenio en aplicación de este artículo y del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2.- Vigencia, denuncia y publicidad.

La vigencia del presente convenio se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el BOC, retrotrayéndose los efectos económicos al 1 de enero de 2005 y tendrá una vigencia de 4 años.

Se podrá denunciar por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cuatro meses antes de la finalización del plazo de vigencia, debiéndose constituir la Mesa Negociadora en el plazo de un mes a partir de que cualquiera de las partes así lo inste.

Vencido el plazo de vigencia, se entenderá automáticamente prorrogado hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya.

#### Artículo 3.- Compensación y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un conjunto único que absorberá y sustituirá, en cómputo anual a todas las existentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

### CAPÍTULO II

#### COMISIÓN PARITARIA

##### Artículo 4.- Comisión paritaria.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente en los quince días siguientes a la firma de este convenio. La Comisión estará compuesta por 2 miembros de cada parte, representación empresarial de SEMCA y representación social y/o Comité de Empresa.

Ambas partes podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como un asesor por cada parte, que participarán con voz pero sin voto, para tratar asuntos puntuales o asesorar sobre ellos.

##### Funciones:

a) Interpretación del convenio en su aplicación práctica.  
b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente convenio.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.

d) Seguimiento del cumplimiento de lo acordado en el presente convenio.

SEMCA enviará con antelación suficiente la documentación necesaria a las partes sobre el orden del día de cada reunión, siempre que la representación social hubiera aportado la documentación correspondiente a los puntos del orden del día que se hayan incluido a propuesta suya. No obstante, los miembros de la Comisión podrán recabar a través de la misma, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptibles de ser abordados por la misma.