

**CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE****Comisaría de Aguas**

*Información pública de legalización de obras de instalación de estructura metálica para invernadero en el municipio de Penagos, expediente número A-39/05473.*

Peticionario: Don Laureano Hazas Lavín.  
NIF número: 14601491-X.  
Domicilio: Vueltabajo, 17, 39627 Penagos (Cantabria).  
Nombre del río o corriente: Río Guadana.  
Punto de emplazamiento: Penagos.  
Término municipal y provincia: Penagos (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de legalización de las obras de instalación de una estructura metálica para invernadero en zona de policía de cauces de la margen izquierda del río Guadana, en Penagos, término municipal de Penagos (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 lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Penagos 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, 13 de marzo 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.

06/3516

\_\_\_\_\_ 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 Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Termoeléctrica Vila, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 29 de abril de 2005, de una parte por la Empresa «Termoeléctrica Vila, S. A.», en representación de la misma, y de otra por los Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autónoma,

Esta Dirección General de Trabajo, Acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de marzo de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA TERMOELÉCTRICA VILA, S.A. Y SU PERSONAL 2005 - 2006****CAPÍTULO 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN****ARTÍCULO 1 - ÁMBITO FUNCIONAL**

Los preceptos del presente convenio establecen y regulan las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa TERMOELÉCTRICA VILA, S.A. y su personal.

**ARTÍCULO 2 - ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa TERMOELÉCTRICA VILA, S.A. cualquiera que sea su categoría, con excepción del personal directivo.

**ARTÍCULO 3 - ÁMBITO TERRITORIAL**

Este Convenio será de aplicación en el centro que la empresa tiene actualmente en Torrelavega (Cantabria).

**ARTÍCULO 4 - ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2005 manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

**ARTÍCULO 5 - DENUNCIA**

Este Convenio se considera, por ambas partes, denunciado en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha del vencimiento.

En esa fecha podrán dar comienzo el período de negociaciones si la representación de los trabajadores hacen entrega por escrito del anteproyecto de su propuesta para el nuevo convenio.

**CAPÍTULO II - RETRIBUCIONES****ARTÍCULO 6 - SALARIOS Y SUELDOS**

Los salarios y sueldos base del personal afectado por este Convenio serán el resultado de incrementar las tablas vigentes a 31 de Diciembre de 2004, un 3,8% para el ejercicio 2005 y el IPC a 31 de Diciembre de 2005 más el 0,6% para el ejercicio 2006.

Las tablas salariales se detallan en el anexo nº 1 de este convenio.

**ARTÍCULO 7 - PLUS CONVENIO**

Se establece un Plus Convenio que se percibirá por día real de trabajo en la cuantía que, para cada categoría se refleja en el anexo nº1 de este Convenio.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio el Plus Convenio se actualizará en el IPC a 31 de Diciembre de 2005 más el 0,6%.

Aunque el sábado no es día laborable, el Plus Convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo se recuperen en el resto de los días de la semana.

**ARTÍCULO 8 - ANTIGÜEDAD**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base de la categoría en la que este clasificado. Para el computo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el computo los períodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de incapacidad laboral transitoria, los permisos y licencias, las excedencias por designación de un cargo publico sindical, el tiempo de aprendizaje, las suspensiones temporales de contrato de trabajo y el personal eventual cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzaran a devengarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se cumpla cada quinquenio

Se acuerda en este Convenio, la desaparición a partir del 31 de diciembre de 2006, de la antigüedad, cuyo importe, sin embargo, quedará consolidado en cada caso en función de los quinquenios trabajados hasta esa fecha, así como la parte proporcional en años cumplidos (quinientos) que no lleguen a otro quinquenio.

#### ARTÍCULO 9 - PLUS POR TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Los trabajadores que ocasionalmente pudieran prestar servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán el salario base establecido en el presente convenio para el oficial de 1ª un complemento del:

20% si se da una de las tres circunstancias.

25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias.

30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

Este complemento se reducirá, a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a 60 minutos por día sin exceder de media jornada. Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los Delegados de Personal, se podrá sustituir el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior por las siguientes condiciones:

Cuando se de una de las 3 causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas.

Concurriendo dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 5% sobre el salario base del Oficial de 1ª.

Cuando se den conjuntamente las tres causas, reducción de la jornada semanal de 5 horas y abono del 10% sobre el salario base del Oficial de 1ª.

#### ARTÍCULO 10 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, sin perjuicio de su modificación de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la Empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente, como mínimo, dentro de la misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo caso oír el informe de los Delegados de Personal.

Queda exceptuado del cobro de plus por trabajo nocturno, el personal ocupado en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Los trabajadores con derecho a percibir este plus percibirán un complemento del 25 por 100 sobre su salario base, que será independiente de los que procedan por los conceptos de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La percepción del indicado plus se ajustará a las siguientes normas:

Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se percibirá el plus correspondiente a las horas trabajadas.

Trabajando en dicho período nocturno más de cuatro horas, se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en el período indicado.

#### ARTÍCULO 11 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas sobre los salarios y sueldos base de este convenio, más la antigüedad y plus convenio. Su pago se hará como máximo, los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

A los anteriores efectos, los períodos de Incapacidad Laboral Transitoria, por accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.

#### ARTÍCULO 12 - GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES

La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días de salario base y antigüedad.

Esta gratificación se abonará prorrateada por doceavas partes, y tendrá el mismo tratamiento proporcional de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

#### ARTÍCULO 13 - GRATIFICACIÓN ESPECIAL PARA LA MANO DE OBRA DIRECTA

La gratificación especial de la mano de obra directa se considera a todos los efectos como parte integrante del salario.

A partir del 1 de enero de 2006, se aplicará una prima de productividad.

#### ARTÍCULO 14 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por:

A) Necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

B) Riesgo de pérdida de materias primas.

C) Pedidos o períodos punta de producción.

D) Ausencias imprevistas, cambios de turno y

E) En general, por cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad en la empresa..

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo en los casos A) y B) del párrafo anterior.

La Dirección de la empresa informará previamente a los representantes de los trabajadores sobre la necesidad de prestación de horas extraordinarias y el número de ellas que se prevea.

La Dirección de la empresa informará en el plazo más breve posible a los representantes de los trabajadores sobre los extremos indicados en el párrafo anterior cuando, por razones de urgencia o fuerza mayor no resultara factible la información previa.

La Dirección de la empresa, en cualquier caso, informará obligatoria y mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Si el número de horas extraordinarias realizadas anualmente por una sección o grupo de trabajo homogéneo superasen las cuatrocientas cincuenta, la empresa contratará a un trabajador que preste una jornada anual equivalente al número de horas extraordinarias prestadas.

Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. El importe se calculará multiplicando el salario bruto anual por 1,75 y dividiendo el resultado por la jornada anual correspondiente.

#### ARTÍCULO 15 - SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa podrá garantizar a sus trabajadores a partir del sexto día y hasta un máximo de dieciocho meses un complemento del 25% hasta alcanzar un importe equivalente al 100% del salario, plus convenio y Plus de Vinculación consolidada. El cálculo del presente complemento se realizará de acuerdo a la siguiente fórmula:

- Primeros 5 días de baja: 75% de la base de cotización del mes anterior

- A partir del 6º día de baja:

a) 75% de la base de cotización del mes anterior, quedando excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

b) Complemento del 25% de salario, plus convenio y Plus de Vinculación Consolidada.

Será facultad de la empresa y obligación del trabajador el sometimiento a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe.

La empresa designará anualmente a tres facultativos que, indistintamente, podrán realizar los reconocimientos a que se refiere el número anterior.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa abonará desde el primer día de baja el porcentaje de salario legalmente establecido (60%) para el subsidio por incapacidad temporal.

#### ARTÍCULO 16 - PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

La empresa concede gratuitamente a todo el personal un seguro de accidente individual e indemnizaciones proporcionales, que garantice un capital de DOCE MIL EUROS para los riesgos de muerte, invalidez absoluta o total causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual el trabajador mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.

#### ARTÍCULO 17 - FORMA DE PAGO DEL SALARIO

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral normal.

El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que aquellos excedan del 90% del importe de este.

La empresa podrá variar, de acuerdo con el Comité o Delegados de personal, los períodos de pago que tuvieren establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.

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

### CAPÍTULO III - VIAJES Y DIETAS

#### ARTÍCULO 18 - VIAJES Y DIETAS

El importe de las dietas será, para el período de vigencia del presente Convenio el que a continuación se detalla:

- Dieta completa los cuatro primeros días: 37,93 euros
- Cuando el desplazamiento sea superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 34,01 euros
- La media dieta será de 10,21 euros

Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,24 euros, de los cuales, 0,17 euros están exentos de IRPF de acuerdo con el Artículo 8 del Reglamento sobre el I.R.P.F. y los que exceden están sujetos a dicho impuesto.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento o comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por las empresas previo conocimiento por las mismas y la debida justificación por el trabajador.

### CAPÍTULO IV - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### ARTÍCULO 19 - JORNADA LABORAL

Debido a la ausencia de acuerdo entre las partes firmantes del Convenio, la jornada laboral provisional será la misma que la establecida en el Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de Cantabria para el año 2005 (1769 horas) hasta resolución por la autoridad competente al respecto, quedando obligadas ambas partes al cumplimiento de la resolución.

Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de quince minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

Dentro de los dos primeros meses de cada año, la

Dirección de la empresa y los Delegados de Personal elaborarán el calendario laboral, que deberá incluir las horas de entrada y salida de trabajo, el tiempo de descanso, si lo hubiera, así como las fiestas que determine la autoridad laboral.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y los Delegados de Personal, la jornada y horarios de trabajo, podrán distribuirse libremente, con la única condición de que se realicen las horas de trabajo establecidas anuales establecidas en este Convenio.

#### ARTÍCULO 20 - HORARIO DE TRABAJO

El horario de trabajo durante la vigencia del presente convenio será el siguiente:

##### 1- PERSONAL DE TALLERES

Jornada discontinua de lunes a viernes: De 8 a 13 y de 15 a 18 horas.

Jornada continua de lunes a viernes:

Relevo mañana: De 6 a 14 horas.

Relevo tarde: De 14 a 22 horas.

##### 2 - PERSONAL DE OFICINAS

De 8,30 a 13 y de 15 a 18,30 horas - oficina administrativa y comercial

De 8 a 13 y de 15 a 18 horas - oficina técnica

#### ARTÍCULO 21 - VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas que no podrán ser compensadas en metálico, ni utilizadas para trabajar en otras empresas.

El cómputo de los días laborables de vacaciones será el que resulte una vez cumplida la jornada de trabajo anual de 1771 horas (mientras no se estipule por la autoridad laboral otra jornada), pudiéndose disfrutar 16 días laborables consecutivos.

El período de vacaciones será proporcional a los días realmente trabajados en el año, computándose a estos efectos como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Laboral Transitoria, pero no las ausencias injustificadas. En el caso de que la Incapacidad Laboral Transitoria coincida con el período de disfrute de las vacaciones del trabajador, las vacaciones se considerarán disfrutadas.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente lo serán en verano.

Los días de vacaciones que no se hayan disfrutado antes de la finalización del año natural se perderán. En Diciembre, el número máximo de días de vacaciones permitido será de dos.

La empresa tendrá la facultad de enviar a cualquier empleado un máximo de 5 días laborables de vacaciones en el momento que estime oportuno, en función de la carga de trabajo. Los trabajadores tendrán un mínimo de 4 días laborables de libre disposición al año. Los trabajadores tendrán la opción de sustituir una de las semanas de vacaciones oficiales de agosto por otra ( hasta 5 días laborables) en cualquier otro momento, de acuerdo con la empresa.

Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la empresa, de acuerdo con los Delegados de Personal. en caso de discrepancia, resolverá la Jurisdicción Social.

En caso de cierre de la empresa por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, obras necesarias, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año activo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. De haberse establecido el cierre del centro que imposibilite la

realización de las funciones del trabajador, este no sufrirá merma alguna en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a su parte proporcional según el número de días trabajados.

#### ARTÍCULO 22 - LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- A) Quince días naturales en el caso de matrimonio.
- B) Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- C) Por enfermedad grave u hospitalización de familiares consanguíneos y afines de acuerdo a la siguiente escala:
  - 3 días naturales por enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, pudiendo repartirse en seis medios días.
  - 2 días naturales por enfermedad graves u hospitalización de padres, o hijos, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
  - 2 días naturales por enfermedad grave u hospitalización de hermanos, abuelos y nietos, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

Si se reiterase con el mismo familiar afectado la enfermedad grave, por causa del mismo diagnóstico o patología que dio origen al uso de la licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia retribuida, como máximo, en el plazo del año natural.

Las licencias posteriores que se utilicen por las mismas causas y temporalidad descritas en el párrafo anterior no serán retribuidas, debiendo justificar el trabajador posteriormente a su uso la ausencia al trabajo mediante la oportuna documentación.

Estas licencias por hospitalización tendrán la misma duración que la propia hospitalización, con el límite máximo de los días señalados anteriormente..

- D) Por fallecimiento de familiares consanguíneos:
  - 8 días naturales por fallecimiento de cónyuge
  - 5 días naturales por fallecimiento de hijos.
  - 3 días naturales por fallecimiento de padres y hermanos.
  - 2 días naturales por el fallecimiento de abuelos y nietos.

- Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.

E) Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos hermanos abuelos y nietos políticos.

F) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

G) Un día por traslado de domicilio.

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

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

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

J) Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones, la mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

K) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de la consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida el trabajador deberá presentar a la empresa justificante del facultativo en el que se detalle claramente el período de tiempo que ha durado la asistencia ( hora de entrada y de salida ) salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad del trabajador.

L) Dieciséis horas anuales en los casos de asistencia a consulta médica no contemplados en la letra K ) anterior.

2.- Cuando por las causas previstas en los apartados B), C), D) y E), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 250 y hasta 500 kms: 1 día
- Desplazamiento superior a 500 kms: 2 días

A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus convenio y antigüedad.

3.- Todo lo regulado en los puntos 1 y 2 se extiende como derecho a las parejas de hecho debidamente registradas, con una antigüedad de 2 años.

#### ARTÍCULO 23 - PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

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

- a) Será como máximo de cuatro días por año natural
- b) Quien desee disfrutarlo, deberá comunicarlo a la de la empresa con una antelación de al menos tres días.
- c) El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este ARTÍCULO será el que se concreta en la escala siguiente:

- Hasta 20 trabajadores: Un trabajador.
- De 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.
- De 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

Independientemente, por acuerdo en caso concreto entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse permisos sin retribución por tiempo inferior a una jornada y sin necesidad de guardar, en estos casos, el plazo de preaviso antes señalado.

A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus de convenio y antigüedad.

#### ARTÍCULO 24 - EXCEDENCIAS

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años y no mayor a 5.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente, el trabajador excedente conserva sólo el derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

### CAPÍTULO V - CONTRATACIÓN LABORAL

#### ARTÍCULO 25 - PERÍODO DE PRUEBA

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: Un mes
- Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales oficio: Un mes
- Administrativos: Un mes

- Técnicos no Titulados: Dos meses
- Técnicos Titulados: Seis meses

Sólo se entenderá que el trabajador esta sujeto a período de pruebas si así consta expresamente por escrito.

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

#### ARTÍCULO 26 - CONTRATACIÓN

La empresa deberá notificar a los Delegados de Personal los contratos realizados de obra o servicios, los eventuales, los de interinidad, los de lanzamiento de nueva actividad, y los de aprendizaje y practicas.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, de acuerdo con lo establecido en el ARTÍCULO 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce, dentro de un período de dieciocho meses.

#### ARTÍCULO 27 - GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA

1.- Para aquellos trabajadores que con una antigüedad mínima de diez años en la empresa decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y hasta los 64, percibirán una gratificación por permanencia, pagadera de una sola vez y en cuantía conforme con la siguiente escala:

- 60 años: 8 mensualidades de salario real
- 61 años: 7 mensualidades de salario real
- 62 años: 6 mensualidades de salario real
- 63 años: 5 mensualidades de salario real
- 64 años: 3 mensualidades de salario real

2.- Cuando el trabajador que extinga su contrato no produzca la amortización del puesto que cubre y tenga derecho al 100% de su pensión de jubilación, no devengará la gratificación contemplada en este artículo.

3.- A petición del trabajador y previo aviso con una antelación de al menos tres meses, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le sustituya mediante un contrato de relevo, una vez alcanzada la edad de 60 años, con una reducción de jornada de hasta el 85%. En este caso, la gratificación pactada en este artículo estará en función del porcentaje de jornada que se reduzca ( si a un trabajador le corresponde una indemnización de 8 mensualidades y reduce su jornada hasta el 15% le corresponde el 85% de esas ocho mensualidades), pudiéndose compensar la gratificación con la jornada a realizar hasta donde aquella alcance.

4.- Las organizaciones firmantes del presente convenio declaran que la gratificación a que se refiere el presente artículo no tiene el carácter de compromiso por pensión a que hace referencia el RD 1588/99 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esta disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar en el momento en que lo estime pertinente este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia, e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente.

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

Previo y mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador de que se trate, se utilice el sistema especial de jubilación a los 64 años, con el 100% de los derechos y simultánea contratación, mediante contratos de análoga naturaleza al extinguido, de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentaran en la primera reunión de la Comisión Mixta la cifra de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

#### ARTÍCULO 29 - RECIBO DE FINIQUITO

Las empresa tendrá la obligación de entregar previo a la rescisión de un contrato de trabajo la propuesta de liquidación correspondiente, tanto al trabajador afectado como a los representantes sindicales

#### ARTÍCULO 30 - INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCIÓN DE DETERMINADOS CONTRATOS

Los contratos de trabajo en practicas y para la formación, los eventuales por circunstancias de la producción y los de lanzamiento de nueva actividad, cuya duración no haya alcanzado los seis meses, serán indemnizados, a su resolución, a razón de un día de salario real por cada mes que reste hasta alcanzar los seis

A la finalización de los contratos temporales, salvo interinidad, inserción y formativos, los trabajadores tendrán derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar ocho días de salario por año de servicio.

### CAPÍTULO VI - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### ARTÍCULO 31 - NORMAS GENERALES

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, derecho de información, consulta y participación, Derecho de Formación en materia preventiva, vigilancia de su salud y paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

Derivado de estos derechos, las partes firmantes del presente Convenio, asumen el contenido íntegro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuantas disposiciones de desarrollo la suplanten, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquellas o bien que las complementen.

La empresa tendrá un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos.

#### ARTÍCULO 32 - RECONOCIMIENTO MEDICO

La empresa tendrá la obligación de facilitar reconocimientos médicos a sus trabajadores garantizando la confidencialidad de los datos que figuren en los informes médicos.

Si todos los trabajadores asistieran a dichos reconocimientos médicos durante la jornada laboral, les serán retribuidas las horas que en ello empleen.

RECONOCIMIENTO PREVIO: Antes de entrar en la empresa, al realizar nuevas contrataciones.

RECONOCIMIENTO ANUAL: Todos los trabajadores tendrán derecho a ser reconocidos cuando al menos una vez al año.

RECONOCIMIENTO SEMESTRAL: Los trabajadores que presten servicio en puestos de trabajo penosos, tóxicos o peligrosos y en que ocurran algunas de las siguientes circunstancias:

- 1ª - Esfuerzos físicos constantes.
- 2ª - Grandes esfuerzos, frecuentemente.
- 3ª - Exposición de caídas a mas de tres metros.
- 4ª - Trabajos pulvígenos.
- 5ª - Manipulación de disolventes.
- 6ª - Trabajos con plomo, mercurio y arsénico.
- 7ª - Con cuerpos radiactivos.
- 8ª - Instalaciones de gases, humos, vapores, nieblas tóxicas o la acción de líquidos o sólidos tóxicos.

RECONOCIMIENTO MENSUAL: Cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- 1ª Trabajos con aire comprimido
- 2ª Trabajos del apartado anterior, 4, 5, 6, 7 y 8 siempre que su exposición a estos peligros estuviera cercana a los límites considerados de seguridad.

#### ARTÍCULO 33 - PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedara excluida de, realizar trabajos tóxicos penosos o peligrosos y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a los que resuelva la autoridad laboral.

Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar por indicación facultativa de su ginecólogo habitual, a un cambio de puesto de trabajo a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría, y preferentemente en el mismo departamento en que viniera ejercitando su trabajo, sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo.

Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo.

Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

#### ARTÍCULO 34 - PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN

La empresa entregará al personal obrero al ingreso en la empresa un total de dos buzos de trabajo al año, salvo en contrataciones de ámbito inferior al semestre, en cuyo caso se entregará al personal obrero un buzo.

Así mismo, la empresa entregará al personal obrero, al ingreso en la empresa, todas las prendas necesarias para el desarrollo de su trabajo, así como las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

### CAPÍTULO VII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTÍCULO 35 - PREMIOS

Independientemente de la forma normal de premiar al personal, las empresas podrán estimular a sus trabajadores para que superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También podrán establecer las empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Las empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios e informaran a los Delegados de Personal, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes etc., y llevarán anexos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

#### ARTÍCULO 36 - FALTAS LEVES

Se califican como faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

- El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- Pequeños descuidos en la conservación del material.

- Falta de aseo o limpieza personal.

- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

- No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio o cualquier otra información de interés para la misma.

- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

- La inasistencia a los cursos de formación teórica o

práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

- No atender los planes de control o los procedimientos del sistema de calidad o las normas de seguridad.

- No seguir las instrucciones de fabricación señaladas en el plano o en la orden de fabricación.

#### ARTÍCULO 37 - FALTAS GRAVES

Se califican como faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

- Bastará con una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social y Hacienda.

- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.

- Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.

- Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por el.

- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

- La imprudencia en acto de servicio.

Si la imprudencia implicase riesgo de accidente para si o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

- La reiteración o reincidencia en falta leve ( exclusiva la de puntualidad ), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

- El uso indebido del material de la empresa (teléfono, internet,...) para comunicaciones particulares.

- No atender los planes de control o los procedimientos del sistema de calidad o las normas de seguridad con resultado de no conformidades o riesgos para la salud.

#### ARTÍCULO 38 - FALTAS MUY GRAVES

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier personal, realizado dentro de las dependencias de

- Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su tutor.

- La simulación de enfermedad o accidente.

Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de

cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

- La embriaguez y/o el consumo de drogas durante el trabajo.

- La no atención a los procesos de control, los procedimientos del sistema de calidad o las normas de seguridad cuando el resultado sea un grave perjuicio para el cliente o para la empresa o un accidente.

- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la empresa.

- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria

- Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

- Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia inexcusable.

- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad

- La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.

- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador / a de la empresa.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 57 del Estatuto de los Trabajadores, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los Delegados de Personal y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la dirección de la empresa. si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la legalidad cometida, o impusiera una sanción inadecuada al perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto de los delegados de personal a la delegación provincial de trabajo. la falsedad Seguridad Social.

- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

#### ARTÍCULO 39 - SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- POR FALTAS LEVES:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

- POR FALTAS GRAVES:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Traslado de puesto dentro de la misma fabrica.

- POR FALTAS MUY GRAVES:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

Despido.

La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa proveer otras que no agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

#### ARTÍCULO 40 - DESPIDOS

Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 41 - NORMAS DE PROCEDIMIENTO

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento de los Delegados de Personal de premiar y corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

En cuanto a la impugnación de sanciones se estarán a lo dispuesto en los artículos 114 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

Anotación y cancelación. las empresas anotaran en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les fueran concedidos y las sanciones impuestas.

### CAPÍTULO VIII - GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 42 - PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS

Las partes firmantes de este convenio confirman sus condiciones de interlocutores válidos, y se reconocen a si mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales basadas en el respeto mutua y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicar de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal practica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En el centro de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección o titularidad del centro.

#### ARTÍCULO 43 - ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

Los trabajadores del sector afectados por este convenio podrán celebrar Asambleas de Trabajadores, no disponiendo para ello de ningún tiempo retribuido, con los requisitos que seguidamente se consignan:

A) Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría de los Delegados de Personal o por un numero no inferior al 20% de la plantilla de los trabajadores.

B) La celebración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día y los temas a tratar y motivos de la celebración de la misma, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por los Delegados de Personal con una antelación mínima de 24 horas antes de la celebración.

C) La asamblea será presidida en todos los casos por los Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

ARTÍCULO 44 - COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

#### COMPETENCIAS

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa ejercerán una labor de:

- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.

- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en los párrafos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

- Los informes que debe emitir el Comité de empresa o delegados de personal deberán elaborarse en el plazo de quince días.

#### DERECHOS

- Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados de Personal, como órgano colegiado, la facultad de ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente al presente artículo aún después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

- En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité o Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

- Derecho a recibir información sobre temas que afecten a:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de Formación Profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

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

#### GARANTÍAS

Los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los Delegados de Personal.

- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los términos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

- No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato. Salvo en el caso de que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

- Expresar colegiadamente, si se trata de los Delegados de Personal, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la empresa.

- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas
- De 751 en adelante: 40 horas

- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación socio laboral organizados por sus sindicatos y otras entidades de formación.

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

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

ARTÍCULO 45 - ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SOCIALES.

Las horas retribuidas de los miembros de los Delegados de Personal, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus componentes.

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los Delegados de Personal, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación solo será posible en representantes de la misma Central Sindical.

#### CAPÍTULO IX - DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 46 - NORMAS SUPLETORIAS

En todo caso lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en las disposiciones legales de general aplicación como el Convenio Colectivo para la Industria SIDEROMETALÚRGICA de Cantabria y el Estatuto de los Trabajadores.

Se constituye una comisión mixta, compuesta por las mismas personas que han negociado el Convenio por cada una de las partes, que tendrá la misión de interpretación y conciliación de cuantas cuestiones se susciten en relación con lo pactado, levantándose acta de cada reunión que se celebre. En caso de diferencias en la interpretación de este Convenio entre las partes, será la autoridad competente quien interprete de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, así como la conciliación entre sus afectos.

tabla05II

T.V.S.A. TABLA DE SALARIOS Y PLUS CONVENIO AÑO 2005			
CATEGORIAS	SALARIO O SUELDO	PLUS CONVENIO POR DIA DE TRABAJO	RETRIBUCION MINIMA ANUAL
	3.8% 1.038		
PERSONAL OBRERO	EUROS DIA		
APRENDIZ DE 1º AÑO	18.1442		8,255.6110
APRENDIZ DE 2º AÑO	20.7392		9,436.3300
OPERARIO	21.3800		9,727.9000
PEON	28.1969	3.7392	12,928.4143
ESPECIALISTA	28.8483	4.1871	13,340.9200
OFICIAL DE 3ª	29.0775	4.5371	13,553.3401
OFICIAL DE 2ª	29.7625	4.9184	13,971.3610
OFICIAL DE 1ª	30.4218	5.3127	14,373.9907
PERSONAL SUBALTERNO			
ALMACENERO	887.9057	4.5943	13,645.1173
GUARDA JURADO	865.3279	4.4586	13,430.4669
TELEFONISTA	864.1267	4.4586	13,293.0576
LIMPIADORA	845.9000	3.7392	12,928.4143
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
JEFE DE 1ª	1,251.8657	6.4308	19,228.5911
JEFE DE 2ª	1,154.9716	5.9583	17,756.4506
OFICIAL DE 1ª	1,058.0844	5.6625	16,250.6704
OFICIAL DE 2ª	966.8297	4.9879	14,838.9690
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	887.4374	4.5943	13,670.1921
INTERPRETE	966.8297	4.9879	14,838.9690
PERSONAL TECNICO			
INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS	1,587.6424	8.2385	25,059.3076
PERITOS E ING. INDUSTRIALES	1,483.7110	7.7092	23,156.7620
MAESTROS INDUSTRIALES	1,103.0026	5.7263	17,195.3129
JEFE DE TALLER	1,226.9466	6.3316	19,057.0290
MAESTRO DE TALLER	1,066.3365	5.4697	16,497.7919
CONTRAMESTRE	1,066.3433	5.4969	16,507.0908
ENCARGADO	947.8299	4.8590	14,612.9748
DELINEANTE PROYECTISTA	1,170.1525	6.0465	18,161.2323
DELINEANTE DE 1ª	1,049.9748	5.4154	16,246.2241
DELINEANTE DE 2ª	962.6358	4.9743	14,863.6163
AUXILIAR DELINEANTE	887.4578	4.5807	13,908.9197

TABLA06

T.V.S.A. TABLA DE SALARIOS Y PLUS CONVENIO AÑO 2006			
CATEGORIAS	SALARIO O SUELDO	PLUS CONVENIO POR DIA DE TRABAJO	RETRIBUCION MINIMA ANUAL
	4.3% 1.043		
PERSONAL OBRERO	EUROS DIA		
APRENDIZ DE 1º AÑO	18.9244		8,610.6023
APRENDIZ DE 2º AÑO	21.6310		9,842.0922
OPERARIO	22.2993		10,146.1997
PEON	29.4093	3.9000	13,484.3361
ESPECIALISTA	30.0888	4.3672	13,914.5796
OFICIAL DE 3ª	30.3278	4.7322	14,136.1337
OFICIAL DE 2ª	31.0423	5.1299	14,572.1295
OFICIAL DE 1ª	31.7299	5.5411	14,992.0723
PERSONAL SUBALTERNO	EUROS MES		
ALMACENERO	926.0856	4.7918	14,231.8573
GUARDA JURADO	902.5370	4.6503	14,007.9770
TELEFONISTA	901.2841	4.6503	13,864.6591
LIMPIADORA	882.2737	3.9000	13,484.3361
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
JEFE DE 1ª	1,305.6959	6.7073	20,055.4205
JEFE DE 2ª	1,204.6354	6.2145	18,519.9780

OFICIAL DE 1ª	1,103.5820	5.9060	16,949.4493
OFICIAL DE 2ª	1,008.4034	5.2024	15,477.0447
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	925.5973	4.7918	14,258.0104
INTERPRETE	1,008.4034	5.2024	15,477.0447
PERSONAL TECNICO			
INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS	1,655.9110	8.5928	26,136.8578
PERITOS E ING. INDUSTRIALES	1,547.5106	8.0407	24,152.5028
MAESTROS INDUSTRIALES	1,150.4317	5.9725	17,934.7113
JEFE DE TALLER	1,279.7053	6.6038	19,876.4813
MAESTRO DE TALLER	1,112.1889	5.7049	17,207.1970
CONTRAMESTRE	1,112.1960	5.7332	17,216.8957
ENCARGADO	988.5866	5.0679	15,241.3327
DELINEANTE PROYECTISTA	1,220.4690	6.3065	18,942.1653
DELINEANTE DE 1ª	1,095.1238	5.6483	16,944.8117
DELINEANTE DE 2ª	1,004.0292	5.1882	15,502.7518
AUXILIAR DELINEANTE	925.6185	4.7777	14,507.0032

069/3973

## 7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE GANADERÍA, AGRICULTURA  
Y PESCA

Resolución de 23 de marzo de 2006, por la que se habilita a los actuales poseedores de carnés de manipuladores de plaguicidas para aplicar determinados productos clasificados como muy tóxicos.

La Orden de 8 de marzo de 1994 (BOE del 15 de marzo), del Ministerio de la Presidencia, por la que se establece la normativa reguladora de la homologación de cursos de capacitación para realizar tratamientos con plaguicidas, prevé la necesaria capacitación del personal que desarrolla actividades relacionadas con la utilización de plaguicidas mediante la formación adecuada. Esta capacitación correspondiente a los distintos niveles que se definen en la norma (básico, cualificado y especial) se acredita por la posesión del correspondiente carné expedido por la autoridad competente.

La norma que regula esta materia en Cantabria es la Orden de 6 de julio de 2001 de las Consejerías de Ganadería, Agricultura y Pesca y de Sanidad, Consumo y Servicios Sociales, por la que se dictan las normas para la homologación de cursos y expedición de carnés de capacitación para realizar tratamientos con plaguicidas.

La Orden PRE/2922/2005, de 19 de septiembre (BOE del 23 de septiembre), modifica la citada Orden de 8 de marzo de 1994 al haberse cambiado tras la publicación del Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, los criterios de clasificación y etiquetado de los productos peligrosos en los que se basaba la capacitación y la homologación de los correspondientes cursos, estableciendo en su disposición transitoria única un período de tres años para que las Comunidades Autónomas expidan los nuevos carnés adaptados a la capacitación establecida en dicha Orden.

No obstante lo anterior, dicha disposición transitoria posibilita a las Comunidades Autónomas la habilitación a los poseedores de los carnés expedidos con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Orden o que en dicho momento estén en proceso de obtención para que puedan seguir utilizándolos, en base a la realización de acciones de formación-información o a la valoración de la experiencia de los poseedores de estos carnés.

A la vista del previsible período necesario para la adaptación de la nueva normativa para la homologación de la formación y la expedición de los nuevos carnés, de la experiencia adquirida durante el tiempo de posesión de los antiguos y de la información que sobre los productos fitosanitarios debe figurar en una ficha de datos de seguridad que debe proporcionar el vendedor, es necesario hacer uso de la habilitación prevista en la Orden PRE/2922/2005.

Por lo expuesto, en función de las atribuciones conferidas en el artículo 33.f) de la Ley 6/2002, de 10 de diciem-