

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, TRABAJO Y COMUNICACIONES

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Trenzas y Cables de Acero PSC, S. L.».

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. OBJETO

Regular las relaciones de trabajo de la empresa “TRENZAS Y CABLES DE ACERO P.S.C., S.L.”, y su respectivo personal de la planta ubicada en la localidad de Santander (Pol. Ind. Nueva Montaña s/n). En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de ámbito empresa, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general que sean aplicables, y por el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria.

Artículo 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Este Convenio Colectivo rige para todos los trabajadores de las empresas incluidos en su ámbito de aplicación, con exclusión del personal de Alta Dirección que se halla afectado por lo dispuesto en el Real Decreto 1.382/1.985, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación especial de los altos cargos; así como los Representantes de Comercio, que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, y que se verán afectados por lo dispuesto en el Real Decreto 1.438/1.985, de 1 de Agosto.

Así como cualquier otro trabajador cuya relación laboral sea expresamente declarada de carácter especial por una Ley.

Artículo 3º. EFICACIA

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa como consecuencia de cualquier pacto, causa u origen, a no ser que expresamente alguna de éstas se mantenga.

Lo regulado en este Convenio Colectivo constituye un todo único e indivisible, por lo que no podrá extenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad; y, por consiguiente, quedará nulo y sin efecto alguno si no se aprueba íntegramente o se impugna alguno de sus puntos.

Artículo 4º. DURACIÓN DEL CONVENIO

El Convenio entrará en vigor a efectos económicos, a partir del primero de Enero 2.000 y finalizará a todos los efectos, el treinta y uno de Diciembre de 2004.

Si no fuese denunciado por cualquiera de las partes se prorrogaría en sus propios términos por períodos anuales.

Artículo 5º. DENUNCIA

El Convenio se considerará denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Artículo 6º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las disposiciones legales futuras –aplicables, en principio, a la Empresa–, que supongan variación o creación de conceptos retributivos, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, consideradas las condiciones salariales generales ajenas al Convenio, en cómputo global anual superen las pactadas en éste, quedando, en caso, contrario, absorbidas dentro del mismo.

Artículo 7º. Garantía “AD PERSONAM”

No obstante lo pactado en el artículo anterior, y hasta futuras compensaciones, se respetarán y conservarán –a título exclusivamente personal y subjetivo– las situaciones individuales que, comparadas en cómputo anual, fueren más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8º. PRINCIPIOS GENERALES

- La organización práctica del trabajo, con sujeción a las normas legales en vigor sobre esta materia, es facultad privativa de la Dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de la misma al bien particular de todos los componentes y al bien común.
- En consecuencia, tienen el derecho y el deber de organizar, programar y distribuir el trabajo con el fin de lograr el máximo rendimiento posible, dentro de los límites impuestos por las normas legales vigentes.
- Se tendrán en cuenta los siguientes principios ordenadores:
 - A falta de norma expresa corresponderá al jefe de cada unidad la ordenación interna de su dependencia y la asignación de funciones a cada uno d ellos componentes de la misma.
 - Los mandos de cualquier nivel serán responsables del trabajo de sus subordinados, sin perjuicio de la responsabilidad personal de cada uno de ellos.
 - La organización será flexible, de manera que pueda adaptarse a las necesidades y circunstancias de cada momento.
- Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa será informado, en todo lo relacionado con la organización, racionalización del trabajo, pudiendo hacer propuestas sobre dichas materias.

Artículo 9º. ETAPAS DE ORGANIZACIÓN

- En las empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:
 - Racionalización del trabajo.
 - Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
 - Adaptación de los trabajadora a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.
- La empresa prestará atención constante a la formación profesional a que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 10º. RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 11º. SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO

La simplificación y mejora de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa de los medios de ésta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Artículo 12º. ANÁLISIS DE RENDIMIENTOS CORRECTOS DE EJECUCIÓN

- Determinado el sistema de Análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos previamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria con miembros del Comité de empresa o Delegado de personal y representantes de la empresa que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.
 - El acuerdo de esta Comisión Paritaria vincula a las partes, las cuales, a falta de él, podrán formular la oportuna reclamación ante la autoridad laboral competente.
 - Tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa regularán la constitución y funcionamiento de la Comisión Paritaria.
- Artículo 13º. FIJACION DEL RENDIMIENTO ÓPTIMO
- La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar las aportaciones del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiendo que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.
 - En cada caso el rendimiento mínimo exigible o normal es del 75 por 100 del rendimiento óptimo, y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiendop por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.
 - La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Artículo 14º. REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Artículo 15º. ESTABLECIMIENTO DE PLATILLAS

- En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mayor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división de trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.
- La Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior, y con sujeción a lo que se dispone en párrafos siguientes.
- Si la reducción no implicase cese de personal, sino simplemente de amortización de vacante se cumplirán los requisitos exclusivos de comunicación a la autoridad laboral competente e informe al Comité de empresa o Delegado de personal en su caso.
- Si la reducción implicase cese de personal se seguirá lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 16º. ANÁLISIS, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE TAREAS

- Con objeto de tener una justa valoración del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador este asignado, la Dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.
- Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:
 - Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
 - Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
 - Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacione con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
 - Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

3. La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos.
4. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Artículo 17º. ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ACUERDO CON SUS APTITUDES

1. Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa o Delegado de Personal, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venía desempeñando.
2. No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del trabajador , conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en el presente Convenio sobre Movilidad del Personal.

Artículo 18º. TRABAJO CON INCENTIVOS

1. A iniciativa de la empresa, podrá ser aplicado el sistema de remuneración de trabajo con incentivos, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo.
2. Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo. No obstante ello, si los representantes legales de los trabajadores no fuesen conformes con ellos, se deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 el Estatuto de los Trabajadores.
3. El régimen de remuneración de incentivos (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento de salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.
4. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo correspondiente a Plus de Convenio, la tarifa de incentivos, destajos deberán establecerse de manera que los rendimientos correcto y óptimo correspondan al menos a un beneficio equivalente al 25 por 100 para el rendimiento correcto (75 puntos en S. Bedaux o equivalente en otro sistema), y del 33% para el rendimiento óptimo (80 puntos S. Bedaux o equivalente en otro sistema).
5. Si las tarifas fijadas por la empresa fuesen aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento acordado.
6. Cuando las tarifas fijadas por la empresa supusiesen modificación esencial de condiciones de trabajo y no fuesen aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, se seguirá el procedimiento indicado en párrafo 2.
7. La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se dé alguno de los hechos previstos en el artículo 14 de este convenio o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.
8. Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán su efectuadas ante la Comisión que se crea en el presente convenio.
9. Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas, los trabajadores continuaran con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.
10. Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicaran las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan solo a título provisional, si bien garantizándose en este periodo a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior, y en caso de no haber nuevas tarifas por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación el referido promedio del semestre anterior.

Artículo 19º. POLIVALENCIA

1. Aunque cada trabajador tendrá asignada una o varias tareas determinadas, deberá realizar igualmente todas aquellas distintas que le sean encomendadas, siempre que sean acordes con la categoría y especialidad del trabajador, sin que ello signifique menosprecio de su dignidad profesional.
2. Formarán parte de su labor habitual no sólo las tareas principales de su puesto, sino también las accesorias y complementarias del mismo, tales como la limpieza y mantenimiento de las máquinas, preparación y acopio de materias primas, traslado de éstas y de la producción elaborada, etc....

CAPITULO III. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 20º. JORNADA LABORAL

1. La jornada laboral anual será de 1.779 horas de trabajo efectivo durante el año 2.000. Para el año 2.001 la jornada de trabajo será de 1.776 horas; para 2.002 el total de horas ascenderá a 1.774; para el 2.003 ascenderá a 1.772 horas; y, por último, para el 2.004 a 1.769 horas.
2. La jornada laboral para aquellos trabajadores que presten sus servicios en el Turno Especial será de 1.700 horas de trabajo efectivo durante el año 2.000. Para el año 2.001 la jornada de trabajo será de 1.698 horas; para 2.002 el total de horas ascenderá a 1.696; para el 2.003 a 1.694 horas; y, para el 2.004 a 1.690 horas.
3. Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de quince minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.
4. En compensación al descanso de quince minutos establecido en el apartado anterior, el personal que preste sus servicios de forma ininterrumpida durante la jornada laboral, para evitar el paro de la máquina, el mencionado periodo será retribuido al personal de mano de obra directa valorada como hora extra. Esta compensación para el Turno Especial será incrementada en un 50% cuando la jornada sea de 12 horas.
5. Dentro de los dos últimos meses de cada año, la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa elaborarán el calendario laboral, que deberá incluir las horas de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso, si lo hubiere, así como las fiestas que determine la autoridad laboral; de tal forma que en el tercer trimestre de cada año natural de vigencia del presente convenio colectivo sean de aplicación.

Artículo 21º. ENTRADAS Y SALIDAS

1. La jornada empieza y termina en el puesto de trabajo respectivo, en el que deberán hallarse los trabajadores a las horas de inicio y término de la misma. Por lo tanto, el aseo personal y cambio de prendas de trabajo deberá efectuarse antes y después, respectivamente, del inicio y fin de la jornada.
2. No podrá penetrarse en el recinto del centro de trabajo correspondiente con una antelación superior a treinta minutos del inicio de su jornada.

3. El personal viene obligado a marcar en el reloj de control en todas sus entradas y salidas.
4. Una vez dentro del local de trabajo y efectuado el fichaje, no podrá volverse a salir, aunque no sea todavía la hora exacta del inicio de la jornada.
5. Durante la misma no podrá abandonarse el puesto de trabajo sin la debida autorización ni trasladarse a otras secciones o dependencias; si la máquina se encuentra en funcionamiento, podrá abandonar el puesto de trabajo para ir al servicio, y con la debida autorización si se traslada a otra Secciones o dependencias.
6. Una vez terminada la jornada, el personal deberá ausentarse de la empresa en un plazo de cuarenta y cinco minutos, prohibiéndose permanecer en los locales de trabajo en horas ajenas a la propia jornada.
7. En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el nuevo entrante; ese tiempo no podrá exceder de una hora.
8. Los miembros del Comité de Empresa podrán abandonar su puesto de trabajo por motivos inherentes a sus funciones como Comité de Empresa.

Artículo 22º. CAMBIO DE HORARIO

Quando se produzca un cambio oficial de hora, los turnos que estén trabajando lo harán durante 9 ó 7 horas, dependiendo que coincia con el día en que se atrase o adelante el reloj, cobrando 9/8 ó 7/8 horas, respectivamente de la jornada.

Artículo 23º. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

1. La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia.
2. No obstante lo anterior, la empresa, de acuerdo con el comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal y a falta de éstos con el sindicato más representativo, podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo.
3. En todo caso, el máximo tiempo de trabajo en jornada normal será de nueve horas, salvo en el Turno Especial.
4. En todo caso, el máximo tiempo de trabajo continuado para los trabajadores del Turno Especial no podrán superar cuarenta horas.
5. Siempre que la organización de trabajo lo permita, y a petición de la mayoría de personal obrero, podrán las empresas establecer jornada continuada durante el periodo que cada empresa señale para el personal que trabaje en jornada normal y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal o normal establecida.
6. Cuando, por necesidades del servicio, las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos y no alcanzasen acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, deberán solicitar la oportuna autorización, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24º. TURNO ESPECIAL

1. Con el fin de conseguir la más adecuada utilización de los recursos de la Empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, se creó por Pacto de Empresa de fecha 10 de Diciembre de 1.999, además de los tres turnos hasta el momento existentes, un Turno Especial. Este Convenio ratifica la existencia de dicho Turno Especial.
2. Los días de trabajo para este Turno Especial son los sábados, domingos, festivos, vacaciones y aquellos que sean necesarios para cubrir las bajas por absentismo.
3. Los trabajadores que desempeñen su jornada habitual de trabajo en el Turno Especial, serán retribuidos de acuerdo a lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 25º. DESCANSOS

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

Artículo 26º. VACACIONES

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas que no podrán ser compensadas en metálico, ni utilizadas para trabajar en otras empresas, de 26 días laborables. Todos los trabajadores de los tres turnos, disfrutarán del mayor número de días ininterrumpidos, y de forma preferente dentro del periodo de vacaciones escolares, es decir, entre Junio y Septiembre; y el resto según la modalidad convenida entre empresa y trabajadores.
2. La empresa se compromete a que todos los trabajadores que integran el Turno Especial, disfruten del mayor número de días consecutivos e ininterrumpidos de vacaciones, de los que al menos 21 días naturales serán consecutivos.
3. A todos los efectos, tendrán la consideración de días laborables, todos los sábados, a excepción de aquellos que por norma vengán señalados como festivos.
4. El periodo de vacaciones consignado en párrafo 26.1. será proporcional a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de disfrute, computándose a estos efectos como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Temporal, pero no las ausencias injustificadas.
5. El trabajador que ingrese en la empresa después del 31 de Agosto no disfrutará de vacaciones dentro del año de su ingreso; las realizará el siguiente, y en proporción a su antigüedad en la empresa.
6. 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 el Comité o Delegados de Personal. En caso de discrepancia, resolverá la Jurisdicción Social.
7. En caso de cierre de la empresa por vacaciones, la Dirección designara al personal que durante dicho periodo haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, obras necesarias, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de sus vacaciones anuales.
8. 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, siempre que las circunstancias técnicas, organizativas y productivas existentes lo permitan. El trabajador realizará las funciones propias de la categoría que tiene reconocida. En caso que tales circunstancias no lo permitiera realizará cualesquiera funciones a las que este capacitado, sea iguales o diferentes a las de su

grupo profesional, conviniéndose expresamente, que en caso de tener que realizar funciones de inferior categoría conservará el salario que tiene reconocido. De haberse establecido el cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma alguna en su retribución.

9. 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.
10. Las ausencias al trabajo por Incapacidad Temporal o maternidad serán consideradas como de trabajo efectivo a efectos del devengo de vacaciones.

Artículo 27º. 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 caso de matrimonio.
- B. Dos días laborales por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- C. Tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, pudiendo repartiese en seis medios días.
- D. Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres o hijos, pudiendo repartiese en cuatro medios días.
- E. Un día natural por enfermedad grave con hospitalización de hermanos, abuelos y nietos, pudiendo repartiese en dos medios días.

Las licencias por hospitalización de familiares consanguíneos contempladas en los apartados C), D) y E) tendrán la misma duración que la propia hospitalización, con el límite de días señalados en cada caso.

- F. Por fallecimiento de familiares consanguíneos de acuerdo a la siguiente escala:
- Cinco días naturales por fallecimiento de hijos.
 - Tres días naturales por fallecimiento de padres y hermanos. Dos días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos.
 - Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos consanguíneos, previa acreditación fehaciente de la relación de parentesco.
 - Ocho días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- G. Dos días naturales por fallecimiento de padres, hermanos e hijos políticos.
- H. El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

- I. Un día por traslado de domicilio.
- J. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo 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.

- K. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- L. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer podrá sustituir voluntariamente 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 el padre, en el caso de que ambos trabajen.
- M. 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 periodo de tiempo que ha durado la asistencia (hora de entrada y salida), salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad del trabajador.
- N. Los trabajadores tendrán derecho a dieciséis horas anuales en los casos de consulta a un médico, no contemplado en el apartado M).

2. Cuando el trabajador por las causas previstas en los apartados B), C), D), E) y F) necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia de acuerdo a la siguiente escala:
- Desplazamiento entre 250 y 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 y plus convenio.

3. Que los trabajadores que presten sus servicios en el Turno Especial, tienen derecho, previa solicitud por escrito a la Sección de Personal con la máxima antelación posible y con un mínimo de cuatro días, dentro de cada año natural, al cambio por otros dos días de dos días de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a compromisos de índole personal.

Artículo 28º. PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

1. 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 dirección 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 de tres trabajadores.

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

Artículo 29º. EXCEDENCIAS

1. 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 de 2 años y no mayor a 5.
2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3. Salvo lo dispuesto en párrafo siguiente el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.
4. 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.

Artículo 30º. AUSENCIA POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTORIO

1. El trabajador que se incorpore a filas de carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el Servicio Militar o Social Sustitutorio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.
2. Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar o Social Sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
3. Los trabajadores en el Servicio Militar o Social Sustitutorio que tuvieran permiso igual o superior a siete días podrán incorporarse al trabajo.
4. En el caso de permisos inferiores a dicho número de días, quedará a opción de la dirección de la empresa la incorporación del trabajador a la empresa, si éste lo solicita.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 31º. SUELDOS Y SALARIOS

Los sueldos y salarios de los trabajadores afectados por el presente convenio serán durante el año 2.000 los reflejados para cada una de las categorías profesionales en el anexo número uno del presente Convenio. Para los años sucesivos de vigencia del Convenio, es decir para el periodo comprendido entre el año 2001 a 2004, los sueldos y salarios tendrán un incremento igual que el acordado por el Convenio regional de Cantabria más el 2,5 % cada año .

Artículo 32º. REVISIÓN

Si el I.P.C. real a 31 de Diciembre superará el previsto por el Gobierno (2% para el año 2.000), se efectuará una revisión al alza en el exceso, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores, y pagándose atrasos únicamente por los meses que resten hasta el final del año y desde que el I.P.C. real supere el previsto por el Gobierno en cada uno de los ejercicios.

Artículo 33º. PLUS DE CONVENIO

1. El Plus de Convenio se percibirá por día real de trabajo en la cuantía que, para cada categoría se refleja en el Anexo Final del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Cantabria. Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, el Plus de Convenio se incrementará en las mismas cuantías que se establecen en el artículo 8 del presente.
2. En el supuesto de que alguna empresa no trabajará el sábado, el Plus de Convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.
3. La empresa abonará el Plus de Convenio a todo trabajador que alcance el rendimiento correspondiente a 60,01 puntos hora Bedaux o el equivalente en cualquier otro sistema reconocido por el Servicio Nacional de Productividad. La empresa y sus trabajadores pactarán libremente los importes de las primas correspondientes a rendimientos superiores, cuyos importes se abonarán con independencia del Plus de Convenio.
4. El Plus de Convenio no computará a los efectos de los plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Artículo 34º. COMPLEMENTO DE TURNO ESPECIAL

El personal que constituye el Turno Especial, es decir, cuyos días de trabajo son sábados, domingos, festivos, vacaciones y para cubrir las bajas por absentismo, percibirán un complemento del 15 % respecto del módulo salarial anual (Salario Base y Plus de Convenio), del personal que con igual categoría profesional trabaje a tres turnos, y cuyo importe será dividido entre doce y pagado mensualmente.

Artículo 35º. PRECIO HORA DE SÁBADOS DOMINGOS Y FESTIVOS

1. Los trabajadores que desempeñen su jornada habitual de trabajo en régimen de tres turnos percibirán por los periodos comprendidos en sábado, domingo o festivo, 2.600 pesetas por hora ordinaria de la categoría profesional del trabajador. Se aplica a la hora extra festiva el porcentaje de subida anual.
2. Quedan exceptuados del cobro de la mentada cantidad, el personal que hubiera sido contratado expresamente para realizar su función durante el Turno Especial.

Artículo 36º. PRIMA DE ASITENCIA

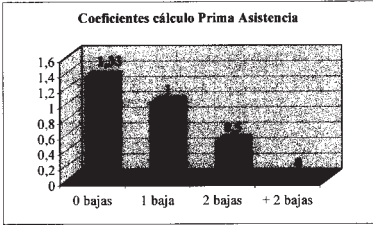
Se configura como coeficiente multiplicador de la actual Prima de Productividad (o de producción), y penaliza el absentismo laboral.

La Prima de productividad actual se compone de cuatro conceptos, con la ponderación (o peso relativo) que a continuación se detalla:

Tiempo de giro de la máquina:	30%
Toneladas producidas y entradas en almacén:	30%
Mermas:	20%
Reclamaciones / Rechazos internos:	20%

Esta prima de producción, será incrementada con los siguientes coeficientes, en función del número de bajas mensuales del trabajador:

0 días de baja al mes	1,33
1 día de baja al mes	1
2 días de baja al mes	0,50
Más de 2 días de baja al mes	0



El pago de la Prima de Asistencia será mensual.

El cálculo de la Prima de Productividad (base para el posterior cálculo de la Prima de Asistencia) se realizará en base a las variaciones sobre el presupuesto trimestral, considerado en términos mensualizados.

No se considerará absentismo:

- Permiso por celebración del primer matrimonio.
- Horas sindicales.
- En caso de asistencia a consulta médica de especialista ~~dentista~~ Social, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60.5 de la Ordenanza Laboral del Sector.
- En caso de accidente laboral, de acuerdo a lo dispuesto ~~en la~~ de la Ley General de la Seguridad Social, y el artículo 14 de la Ley 31/1.995

Artículo 37º. PRIMA POR INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Se establece una nueva prima en función del ahorro conseguido por el incremento anual de la productividad sobre la base de la productividad media del segundo semestre de 1.999.

Como incremento de productividad se entienden los conceptos que a continuación se detallan con la siguiente ponderación:

Incremento eficiencia / rendimiento máquina	60%
Reducción mermas	20%
Reducción rechazos internos y reclamaciones clientes	20%

El ahorro en la masa salarial conseguido por cada 1% de incremento de la productividad se evalúa en un 3,6%

El reparto del ahorro entre trabajadores y empresa es:

	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004
Reparto del Ahorro por aumento de Productividad:					
TRABAJADORES	50%	50%	75%	100%	75%
EMPRESA	50%	50%	25%	0%	25%

La fórmula de cálculo de la Prima por aumento de Productividad es:
Prima incremento de productividad = 3,6% x % imputable trabajador x % Δ productividad

El efecto del incremento del 1% de la productividad, pues, en base al reparto establecido para el ahorro obtenido es (3,6% x % imputable trabajador):

	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004
Efecto Δ 1% Productividad	1,8%	1,8%	2,7%	3,6%	2,7%

Se adjunta simulación de Primas por Aumento de Productividad conseguidas en caso de conseguirse los incrementos presupuestados:

(Cuadro resumen)

	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004
Δ Productividad esperada	10%	10%	5%	5%	5%
Ahorro masa salarial por Δ 1% Productividad	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%
Ahorro masa salarial según Δ Productividad esperada	36%	36%	18%	18%	18%
Coefficiente reparto ahorro trabajadores / empresa	50%	50%	75%	100%	75%
Δ Sueldo anual	18%	18%	13,5%	18%	13,5%
Δ Sueldo acumulado	18%	36%	49,5%	67,5%	81%

Artículo 38º. PLUSES POR TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

- Los trabajadores que presten servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de primera un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, el 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias, o del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.
- Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un periodo superior a 60 minutos por día sin exceder de media jornada.
- Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, se podrá compensar el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior en la siguiente forma:
 - Cuando se dé 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 1º.
 - Concurriendo las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 10% sobre el salario base del oficial de 1º.

Artículo 39º. PLUS DE JEFE DE EQUIPO

- Jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.
- El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de categoría superior que la suya.
- El Jefe de Equipo percibirá un plus de 20 por 100 sobre el salario de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

- Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de seis meses consecutivos o, en periodos alternos, ocho meses en dos años, si luego cesa en su función, se le mantendrá un plus de jefe de equipo hasta su ascenso a categoría superior.

Artículo 40º. PLUS DE NOCTURNIDAD

- Se considerará 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 de 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 oírä el informe del Comité de empresa.
- Queda exceptuado del cobro de plus por trabajo nocturno:
 - El personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.
 - El personal ocupado en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en periodos 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 periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se percibirä el plus correspondiente a las horas trabajadas.
 - Trabajando en dicho periodo nocturno más de cuatro hora, se percibirä el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en el periodo indicado.
- Las horas extras nocturnas tendrán un plus del 20% sobre la hora extra o festiva, siendo la hora festiva desde las seis horas del sábado hasta las seis horas del lunes .

Artículo 41º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

- Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas sobre los sueldos y salarios de este Convenio (Salario Base y Plus Convenio) En el Anexo 1 se establecen las cuantías determinadas para el año 2000. 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, excluyendo los días de ausencia por accidente no laboral, enfermedad común, sanción o huelga, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.
- A los anteriores efectos, los periodos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.

Artículo 42º. GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES

- La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días para los trabajadores que tuvieran una antigüedad en la empresa superior a 10 años. Los trabajadores con permanencia inferior a 10 años en la empresa percibirán el primer año de vigencia del convenio 26 días de paga. El segundo año de vigencia percibirán 28 días, y 30 el tercer año.
- Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este Convenio. En el Anexo número uno se establecen las cuantías determinadas para el año 2.000.
- La referida gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes, a opción de la empresa. En el supuesto de que no se prorratee se abonará en su totalidad coincidiendo con el disfrute de las vacaciones reglamentarias. En caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, el pago de la gratificación se realizará al disfrutarse los primeros días fraccionados de las vacaciones.

Artículo 43º. GRATIFICACIONES ESPECIALES

- Además de las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, y en el artículo 15 del presente Convenio, se abonará: en el año 2.000, y dentro del mes de Octubre el día quince de dicho mes, una gratificación especial de carácter lineal, y por un importe de 75.000 Ptas.-.
- Esta gratificación especial la devengará todo el personal que está incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, siempre y cuando, en el momento de su entrada en vigor, tenga una antigüedad mínima de un año; viéndose reducida la referida cuantía, en la parte proporcional al tiempo trabajado.
- En los años sucesivos de vigencia del presente Convenio, se abonarán una gratificacion especial, cuyo pago será fraccionado en dos y coincidentes con los días quince de Marzo y quince de Octubre o la fecha hábil más cercana, y cuyas cuantías totales se desglosan a continuación:

Para el año 2.001, a razón de 125.000 Ptas.-.
Para el año 2.002, a razón de 175.000 Ptas.-.
Para el año 2.003, a razón de 225.000 Ptas.-.
Para el año 2.004, a razón de 275.000 Ptas.-.

Anualmente la gratificación del año anterior se verá incrementada de acuerdo a los incrementos pactados en el presente convenio, tal y como estipula el artículo 31(sueldos y salarios) .

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado, no excluyéndose los días de ausencia por accidente o enfermedad, si por sanción o huelga, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

- Además, en el supuesto de que el trabajador preste sus servicios en el Turno Especial se le abonará por tal concepto y con el mismo tratamiento y garantías, la cuantía resultante de incrementar las cantidades establecidas en el párrafo primero y segundo del presente artículo en un 15%.

Artículo 44º. HORAS EXTRAORDINARIAS

- Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y en general, por cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de cada empresa.

2. De conformidad con la normativa legal vigente se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, a excepción de aquellos casos en los que por considerarse de fuerza mayor, o para reparación de siniestros o averías que puedan originar quebrantos que afecten a la producción de forma irremediable, la prestación será obligatoria. En estos casos, sin perjuicio de la realización inmediata por el trabajador, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las razones que determinaron la medida adoptada, para su inclusión o no dentro del número máximo de las autorizadas, de acuerdo con el punto 3 del artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y por riesgo de pérdida de materias primas y en las actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

4. La Dirección de la empresa informará previamente al Comité de Empresa, y si no fuera posible por razones de urgencia o fuerza mayor, lo hará a la mayor brevedad posible, sobre la necesidad de prestación de horas extraordinarias y el número de ellas que se prevea.

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

6. Si el número de horas extraordinarias realizadas anualmente por una sesión 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.

7. A los efectos del párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que que hayan sido objeto de compensación.

8. La base para la determinación del valor de la hora extraordinaria, y teniendo en cuenta que la antigüedad de la plantilla en el momento de entrada en vigor del Convenio es inferior a 10 años, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Base=(Salario base día"A"+Plus convenio"B")/C

A= 452 días para 2.000, 453 para 2.001, 455 para 2.002 y 2.003, y 456 para 2.004.

B= 426 días para 2.000 y 2.004, y 425 para 2.001-2.003.

C= 1.779 horas para 2.000, 1.776 horas para el 2.001, 1.774 horas para el 2.002, 1.772 horas para el 2.003 y 1.769 horas para el 2.004.

Sobre esta base se abonará el recargo del 75%.

9. Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y primas, percibirá la prima de las horas extraordinarias trabajadas independientemente de la obtenida en la jornada normal, y calculada de acuerdo con la producción obtenida en dichas horas extraordinarias.

10. A petición del trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas mediante reducción de la jornada de trabajo, entendiéndose que a cada hora extraordinaria corresponde un descanso proporcional al precio que por ella se hubiese debido satisfacer.

Artículo 45º. FORMA DE PAGO DEL SALARIO

1. El pago de las remuneraciones ordinarias a los trabajadores se efectuará por meses naturales, satisfaciéndose las mismas, el último día laborable de cada mes.
2. El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que aquellos excedan del 90% del importe de éste.
3. Se utilizará para el pago de salarios el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo o en su caso el autorizado por la Autoridad Laboral.

CAPITULO V. PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

Artículo 46º. PLUS DE DISTANCIA

1. El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo y en las condiciones establecidas en las ordenes de 10 de Febrero de 1.958 (B.O.E. 17/02/58) y 4 de Junio del mismo año (B.O.E. 14/06/58).
2. A los anteriores efectos, el precio del kilómetro se fija en veintitrés pesetas en el año 2.000, actualizándose para ejercicios posteriores conforme al incremento del salario base.

Artículo 47º. VIAJES Y DIETAS

1. El importe de las dietas será para el año 2.000, el que a continuación se detalla:

▪ Dieta completa los cuatro primeros días: 5.161 pesetas.

▪ Cuando el desplazamiento su superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 4.628 pesetas.

▪ La media dieta será de 1.389 pesetas.

▪ Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 35 pesetas/kilómetro.
2. Durante el resto de periodo de vigencia del convenio, se actualizarán para ejercicios posteriores conforme al incremento del salario base.
3. Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento o comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por la empresa previo conocimiento por las mismas y la debida justificación por el trabajador.
4. Si el trabajador fuera desplazado de su lugar habitual de trabajo dentro de los límites del Ayuntamiento donde se encuentre ubicado éste, y le fuese modificado el horario de su jornada de trabajo, esta modificación estará regulada por el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (cuyo Texto Refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 Marzo).
5. Si el trabajador desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, un tiempo superior a una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre éste se abonará a razón del 100% del valor prorratea de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.
6. Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio, se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana, y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

CAPITULO VI. ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 48º. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1. En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, se garantizará a partir del primer día y hasta un máximo de dieciocho meses un complemento del 25% hasta alcanzar un importe equivalente al 100% del salario base, Plus de Convenio, así como la Prima de Asistencia. El cálculo del presente complemento se realizará de acuerdo a la siguiente fórmula:

▪ A partir del primer día de baja:

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

- Complemento del 25% de salario base, Plus de Convenio y Prima de Asistencia.
- A partir del trigésimo día de baja se incluirán entre las retribuciones mencionadas anteriormente la Prima de Incremento de Producción correspondiente al mes anterior a la baja.

Será facultad del empresario y obligación del trabajador el sometimiento a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

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

Artículo 49º. PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

1. La empresa dispondrá de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice un capital mínimo de dos millones quinientas mil pesetas para los riesgos de muerte o invalidez absoluta o total causadas por accidente de trabajo, del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa.
2. 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 50º. LOTE DE NAVIDAD

Todos y cada uno de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación, tienen derecho al percibo de un Lote de Navidad.

CAPITULO VII.- CONTRATACION LABORAL (ALTAS, MODIFICACIONES, BAJAS) APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

SECCIÓN PRIMERA.- CONTRATACION LABORAL (ALTAS)

PRINCIPIO GENERAL

Analizada la situación actual del sector y la evolución constante en los últimos años de la pérdida de empleo estable en el mismo, las partes firmante reconocen que los resultados alcanzados en la negociación deben ser el instrumento que permita el cambio de aquella tendencia y den lugar a la creación de una mayor cantidad y calidad en el empleo.

En consecuencia, se reconocen los objetivos de fomentar la contratación indefinida, procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación y potenciar la utilización de los contratos de formación y prácticas, en la línea de los acuerdos alcanzados a nivel estatal.

Las modalidades de contratación establecidas y cuantas se pudieran legislar en el futuro, tenderán a presidir el proceso de incorporación al mercado de trabajo, entendiendo el papel asignado a las ETT como un elemento adicional a aquellas en situaciones coyunturales.

Artículo 51º. CONTRATACION LABORAL Y NUEVAS CONTRATACIONES

1. Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales, con las siguientes matizaciones:

▪ En relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, ambas partes autorizan la suscripción de dicho contrato por una duración máxima de trece meses y medio en un periodo de 18 meses.

▪ Por lo que respecta a este tipo de contratos, la empresa se compromete a convertir el 15% de estos, en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.
2. La empresa publicará en sus tablores de anuncios las nuevas contrataciones en el momento en que éstas se efectúen.
3. Cuando se contrate a un trabajador eventual o temporero, la empresa, además, estará obligada a comunicarlo en igual plazo al Delegado de Personal o Comité de Empresa en su cargo.
4. En los casos legalmente previstos, la empresa hará entrega a los representantes legales de los trabajadores de la copia básica regulada en la Ley 7/1/1991.
5. La dirección de la empresa informará previamente a los representantes legales de los trabajadores acerca de la resolución de cualesquiera contratos de trabajo.
6. La empresa afectadas por el presente Convenio no podrán contratar, como en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por estas contingencias.

Artículo 52º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en este convenio, se clasifica en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales: Obreros, Subalternos, Administrativos, Técnicos no titulados y Técnicos Titulados.
2. La clasificación del personal que se establece en este Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, la empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

3. Por otra parte, la empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.
4. Para obtener en cada caso las categorías que correspondan al trabajador en la empresa, a partir de la valoración del puesto de trabajo se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, sin perjuicio de los casos de ascenso, en que se estará a lo dispuesto en el artículo 50 de este convenio.
5. A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se les asignará la categoría correspondiente al trabajo a actividad predominante siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Artículo 53º. SELECCION E INGRESOS

La empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificara al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Artículo 54º. PERIODO DE PRUEBA

1. Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuyo periodo será variable, según la índoles de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:
- Peones y especialistas: Quince días.
 - Aprendices, profesionales, siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
 - Administrativos: Un mes.
 - Técnicos no titulados: Dos meses.
 - Técnicos titulados: Seis meses.
2. Solo se entenderá que el trabajador esta sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.
3. Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.
4. Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Artículo 55º. CATEGORÍA E INGRESO

1. Las admisiones o ingresos de productores dentro de cada empresa se regularan por las siguientes normas:
- Obreros y Subalternos. Se efectuará normalmente por la última categoría profesional.
 - Administrativos. Se efectuará como norma general y con las excepciones que se señalan en su lugar, por la categoría de auxiliar, a excepción de los taquimecanógrafos, que lo harán directamente en la categoría que les corresponda, ocupando el último puesto tanto en el Registro general como en el parcial de categorías.
 - Técnicos. Este personal ingresará siempre por la categoría que más se asemeje a la función a realizar, y se efectuará en cada uno de los subgrupos que comprende esta clasificación, ocupando el último lugar en la categoría asignada.
2. El personal titulado oficialmente o aquél que por la índole de su trabajo requiere conocimientos especiales o suponga una especialidad en el desempeño de sus funciones, queda exento de las normas precedentes fijadas, siendo en este caso facultad de la empresa su admisión en la forma que crea más conveniente, pero respetando siempre en el Registro respectivo a su categoría el orden de antigüedad que corresponde al resto del personal cuando la hubiera.
3. No obstante lo establecido en relación con el ingreso de personal en cualquiera de los grupos señalados, la empresa que por necesidad de organización tenga precisión de admitir personal ajeno a las mismas en categorías superiores a las señaladas para el ingreso, podrá hacerlo sin que dicho personal ocupe plaza en las correspondientes plantillas.

Artículo 56º. INGRESO POR OPOSICIÓN

1. Cuando la empresa desee cubrir una plaza o plazas por concurso-oposición lo comunicarán a la Oficina de Colocación respectiva, indicando las vacantes o puestos a cubrir, fecha en que deberán celebrarse los exámenes o concursos y condiciones que se requieren para aspirar a ellas.
2. Cuando el ingreso en cualquiera de los grupos profesionales deba realizarse mediante concurso-oposición, los Tribunales para intervenir en estos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

Grupo de obreros

- Un maestro de taller de oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.
- Un Vocal de la Empresa.
- Un Vocal por el Comité Delegado donde aquel no exista.

Grupo de Subalternos y Administrativos.

- Un Jefe administrativo que asumirá la presidencia nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional ms próxima a la localidad donde radique la empresa.
- Un catedrático de la Escuela de Comercio.
- Un Vocal designado por la propia empresa.
- Un Vocal por el Comité o Delegado donde aquél no exista.

Grupo de Técnicos

- Un técnico que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.
- Un Profesor de la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa, impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.
- Un Vocal designado por la propia empresa.
- Un Vocal por el Comité o Delegado donde aquel no exista.

SECCIÓN SEGUNDA - . CONTRATACIÓN LABORAL (MODIFICACIONES)

Artículo 57º. ASCENSOS

1. En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos Por Concurso-Oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

2. Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la dirección de la empresa.
3. Las empresa anunciará en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a 30 días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deben efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.
4. Cuando el ascenso deba realizarse mediante concurso-oposición, los tribunales se informarán de acuerdo con lo establecido en párrafo 49.2 de este convenio.

Artículo 58º. MOVILIDAD DEL PERSONAL

1. En desarrollo de lo establecido en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad geográfica del personal, cuando lleve aparejada cambio de domicilio dará derecho al trabajador trasladado a que se abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario y la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda.
2. En los casos en que fuere necesario efectuar movilidad del personal en razón de:
- La capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles como máximo por bajo del que venia percibiendo.
 - Por necesidad del servicio se le respetará el salario asignado por la empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar rigiéndose en las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Artículo 59º. PERMUTAS

1. Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos pertenecientes a la misma empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que pueda apreciar.
2. De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

SECCIÓN TERCERA CONTRATACIÓN LABORAL (BAJAS)

Artículo 60º. CESES

1. Los trabajadores que deseen voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
- A. Obreros: Quince días.
 - B. Subalternos: Quince Días.
 - C. Administrativos: Un mes.
 - D. Jefes o Titulados Administrativos: Dos meses.
 - E. Técnicos no titulados: Dos meses.
 - F. Técnicos titulados: Dos meses.
2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.
3. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos será en el momento habitual de pago.
4. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.
5. Cuando al cese del contrato, siendo la liquidación errónea necesite el trabajador ejercer acciones judiciales para su rectificación de la que derive una sentencia condenatoria para el empresario de importe idéntico al reclamado, la empresa abonará al trabajador el interés legal del dinero más dos puntos sobre el importe de la condena.

Artículo 61º. JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo disponen que, 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.

Artículo 62º. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO

1. La indemnización mínima por la resolución del contrato basada en cualquiera de las causas del número 7 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, será como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, de una mensualidad de salario real.
2. En el supuesto de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63º. INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCIÓN DE DETERMINADOS CONTRATOS

1. Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación y los eventuales por circunstancias de la producción, cuya duración no haya alcanzado el periodo contractual, serán indemnizados, a su resolución, a razón de dos días de salario real por cada mes que reste hasta la finalización del contrato. Si los contratos por circunstancias de la producción no alcanzasen una duración de seis meses, serán indemnizados a su resolución a razón de dos días de salario real por cada mes que reste, hasta alcanzar los seis meses.
2. El sistema indemnizatorio regulado en este artículo proseguirá vigente y no admitirá pacto colectivo en contrario, en tanto en cuanto no se modifique la regulación legal de los indicados contratos.

Artículo 64º. RECIBO DE FINIQUITO

Las empresas tendrán la obligación de entregar previo a la rescisión de un contrato de trabajo la propuesta de liquidación correspondientes, tanto al trabajador afectado como a los representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, esta obligación será trasladable al sindicato en que esté afiliado el trabajador.

SECCIÓN QUINTA.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y APRENDIZAJE

Artículo 65º. FORMACIÓN PROFESIONAL

- 1.En beneficio de la empresa y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste.
2. La empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas.
3. Los permisos para exámenes autorizados por la legislación serán siempre retribuidos.

Artículo 66º. ASCENSO DEL APRENDIZ A LA CATEGORÍA DE OFICIAL DE 3º

1. Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría de Oficial de 3º será preceptivo que el aprendiz supere la prueba de aptitud ante un tribunal constituido de la siguiente manera:
 - Un Presidente, que será necesariamente un maestro o jefe de Taller y que será designado de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal y, en defecto de estos últimos, el Sindicato más representativo de la empresa. En defecto de acuerdo la designación la hará el Delegado Provincial de Trabajo.
 - Un vocal por la Dirección de la Empresa y otro por el Comité o Delegados de canal o por el Sindicato más representativo.
2. Los aprendices que tuvieran aprobada totalmente la Formación Profesional de Primer Grado, así como el curso de formación del PPO, ascenderán a la categoría de Oficial de 3º al finalizar su contrato de aprendizaje, sin necesidad de ser sometidos a ningún Examen.

Artículo 67º. INEXISTENCIA A VACANTE

El aprendiz declarado apto para el ascenso a la categoría de Oficial de 3º, y que no pudiera ascender por no existir vacante, percibirá, mientras permanezca en esta situación, la retribución de Oficial de 3º.

CAPÍTULO VIII. GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 68º. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS

1. Las partes firmantes de este Convenio confirman sus condiciones de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas puedan surgir.
2. La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá 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 podrá 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.
3. Los Sindicatos que dispongan de afiliación en la plantilla, podrán remitir información, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.
4. En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos con representación podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 69º. SECCIONES SINDICALES

1. Cuando los Sindicatos o Centrales posean una filiación superior al 25% de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado sindical. En las empresas de más de cien trabajadores, y cuando un Sindicato o Central posea más del 20% de afiliación, el Delegado dispondrá de un crédito mensual de cuatro horas retribuidas.
2. El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior, deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa.
3. Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 70º. DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL

La empresa descontará en nómina, y a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al miembro del Comité de Empresa que se designe al efecto por la Central correspondiente o que ingresarán en la cuenta que se les notifique.

Artículo 71º. ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

- Los trabajadores, por el presente 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 del Comité de Empresa o por un número 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 celebración de la misma, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 24 horas antes de la celebración.
 - C. La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 72º. COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Competencias

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:
 - Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre

- programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa. Igualmente recibirán informes sobre inversiones y contrataciones efectuadas.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
 - Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - 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 sistema 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 falta 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.
2. Ejercer 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.
 3. 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.
 4. 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.
 5. Los informes que debe emitir el Comité de empresa o delegados de personal deberán elaborarse en el plazo de quince días.
- Derechos**
6. Se reconoce al Comité de Empresa 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.
 7. Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional de toda la información que dispongan, 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.
 8. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité de Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
- Garantías**
9. Los miembros del Comité de Empresa, 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, el Comité de Empresa.
 - Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los términos del artículo 51º del Estatuto de 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 éste 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 54º 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 del Comité de, 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 miembros del Comité de Empresa 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.
 10. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación socio laboral organizados por sus Sindicatos y otras entidades de formación.
- Artículo 73º. ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES**
1. Las horas retribuidas de los miembros del Comité de Empresa podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus componentes.
 2. Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación sólo será posible en representantes de la misma Central Sindical.
- CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**
- Artículo 74º. NORMAS GENERALES**
1. Las partes firmantes del presente convenio asumen el contenido íntegro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuantas disposiciones de desarrollo las suplementen, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquellas o bien que las complementen.
 2. Concretamente, se obliga al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto 486/1997 de 14 de abril sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

3. La empresa se obliga a tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo o alternando con otros trabajos de subalterno o administrativo. Igualmente se obliga a poner a disposición de los trabajadores los medios de protección personal que minimicen y/o eliminen los riesgos laborales y, en consecuencia, tras la puesta a disposición de los medios será obligatorio para los trabajadores la utilización de los mismos. De no utilizarse éstos, se considerará responsabilidad exclusiva del trabajador todas las consecuencias derivadas del incumplimiento.
4. Si la empresa llegase a contar con más de doscientos trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario titulado.
5. Con carácter semestral, la Dirección de la Empresa y los trabajadores examinarán el cumplimiento en el seno de la empresa de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos, así como la adecuación y cumplimiento de las medidas correctoras adoptadas en el centro de trabajo.
6. Se creará una comisión de seguridad y salud laboral paritaria y con competencias para mejorar las condiciones de trabajo en la empresa , haciendo vigilancia y seguimiento de los acuerdos del convenio en la materia, buscando soluciones a los posibles conflictos que se puedan presentar sobre interpretación o incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud. Dicha comisión analizará igualmente las estadísticas de accidentalidad en la empresa, sus consecuencias y los mecanismos preventivos a utilizar para reducir los accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 75º. RECONOCIMIENTO MÉDICO

1. La empresa tendrá la obligación de facilitar reconocimientos médicos a sus trabajadores según se especifica en párrafos siguientes, garantizando la confidencialidad de los datos que figuren en los informes médicos.
2. Si todos los trabajadores asistieran a dichos reconocimientos médicos durante la jornada laboral, les serán retribuidas las horas que en ello empleen.
3. Reconocimiento previo: Antes de entrar en la empresa, al realizar nuevas contrataciones.
4. Reconocimiento anual: Todos los trabajadores tendrán derecho a ser reconocidos cuando menos una vez al año.
5. Reconocimiento semestral: Los trabajadores que presten servicio en puestos de trabajo penosos, tóxicos o peligrosos y en que concurren algunas de las siguientes circunstancias:
- 1º. Esfuerzos físicos constantes.
 - 2º. Grandes esfuerzos, frecuentemente.
 - 3º. Exposición a caídas de más de tres metros.
 - 4º. Trabajos pulvigenos.
 - 5º. Manipulación de disolventes.
 - 6º. Trabajos con plomo, mercurio y arsénico.
 - 7º. Con cuerpos radioactivos.
 - 8º. Instalaciones de gases, humos, vapores, nieblas tóxicas o la acción de líquidos o sólidos tóxicos.
6. Reconocimiento mensual: Cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
- 1º. Trabajos con aire comprimido.
 - 2º. Trabajos del apartado anterior, grupos 4, 5, 6, 7 y 8 siempre que su exposición a estos peligros estuviera cercana a los límites considerados de seguridad.

Artículo 76º. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

1. La mujer en periodo de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral.
2. Durante el periodo 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.
3. Las trabajadoras en estado de gestación no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo.
4. Se proveerá a las mujeres embarazadas de ropa de trabajo adecuada a su estado.

Artículo 77º. TRABAJO EN PANTALLAS

1. Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar riesgos a la salud de los trabajadores (Diseño y colocación de mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.).
2. A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, pruebas específicas para mujeres embarazadas.
3. Su jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de cuatro horas y media por día con pausas de diez-doce minutos cada hora y media.
4. Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

Artículo 78º. PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN

1. Se entregará al personal obrero, al ingreso en la empresa, un total de dos buzos de trabajo por cada periodo de vigencia del Convenio, salvo en contrataciones de ámbito temporal inferior al semestre, en cuyo caso se entregará al personal obrero un buzo.
2. Se entregará también al personal obrero las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención de riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.
3. Al resto del personal se le proveerá de una chaqueta o bata o prendas diferentes cada nueve meses.
4. Concretamente, con el objeto de proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido, la dirección de la empresa cumplirá con la normativa sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido (Real Decreto 1316/1989 de 27 de Octubre).
5. Para su uso durante la ejecución de las labores que se indican, la empresa proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos; de ropa de lana adecuada en los trabajos que requieran contacto con ácidos; de uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables a los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes.

6. El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Artículo 79º. PREMIOS

1. Independientemente de la forma normal de premiar al personal, la empresa estimulará a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distinguen por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.
2. También establecerá la empresa 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 distinguen por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.
3. La empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios e informaran al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.
4. Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, etc., y llevaran anexas la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

CAPITULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 80º. FALTAS

1. A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes, y en particular, las que figuran en el presente Capítulo.
2. La graduación de las faltas y sanciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, se recoge en el presente Convenio Colectivo.
3. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se hace en los tres artículos siguientes, es meramente enunciativa.

Artículo 81º. FALTAS LEVES

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. 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.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, así como salir de la Fábrica o Departamento antes de la hora marcada, aún cuando sea por breve tiempo.
4. 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.
5. Pequeños descuidos en la conservación o limpieza del material.
6. Falta de aseo o limpieza personal.
7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones dieran lugar a escándolo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.
10. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
11. En general, todos los actos de ligereza, imprudencia, indisciplina o naturaleza análoga.

Artículo 82º. FALTAS GRAVES

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos 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.
7. Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
8. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
10. 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.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

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

13. En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia, indisciplina o naturaleza análoga.

Artículo 83º. FALTAS MUY GRAVES

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un periodo 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 persona realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su tutor.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe 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 durante el trabajo.
- 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 o 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 artículo 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 del Comité de Empresa o Delegados de Personal y lo comunicará por escrito a su jefe de 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 ilegalidad cometida, o impusiera una sanción inadecuada el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité o Delegados de Personal a la Delegación Provincial de Trabajo.
- La falsedad u omisión maliciosa de datos que afecten a la Seguridad Social.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- Introducir en las instalaciones toda clase de armas.

Artículo 84º. DETENCION: SOBRESEIMIENTO O ABSOLUCIÓN

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador si este es posteriormente puesto en libertad sin cargos, absuelto de los que se le hubieren imputado o se produce el sobreseimiento.

Artículo 85º. 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 falta graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
 - Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
 - Inhabilitación por un periodo 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 86º. DESPIDOS

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

Artículo 87º. NORMAS DE PROCEDIMIENTO

- Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité o Delegados de Personal de premiar y corregir disciplinariamente todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.
- En cuanto a la impugnación de sanciones se estará a los dispuesto en los artículos 114 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Prescripción de faltar. 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. La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones impuestas.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

Este convenio colectivo regula de manera integral los aspectos de la relación laboral, que son su objeto, con preferencia sobre cualquier otra norma, salvo las que sean de derecho necesario y se considerará prorrogado, en todos sus términos, hasta la entrada en vigor del próximo Convenio Colectivo.

SEGUNDA

Las condiciones económicas de este Convenio Colectivo, son en su conjunto superiores a las del Convenio Colectivo para la Industria Sidometalúrgica de Cantabria 2000-2002. Por consiguiente no habrá lugar al pago de cantidad alguna que esté fundamentada en diferencias por un concepto determinado de uno y otro convenio, sino que habrán de contemplarse las retribuciones en su conjunto.

TERCERA. Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real a 31 de diciembre de cada año 2.000, 2.001, 2.002, 2.003 y 2.004 sea superior al inicialmente previsto por el Gobierno, se efectuará la correspondiente revisión salarial a alza. La cuantía consistirá en la diferencia entre dicho I.P.C. real y el I.P.C. previsto, sirviendo el resultado de base de cálculo para el incremento de salario de los ejercicios posteriores; pagándose atrasos únicamente a partir del mes en que el I.P.C. real hubiese superado el IPC previsto y hasta final de año.

CUARTA. Interpretación del Convenio.

La interpretación de este Convenio Colectivo se llevará a efecto por la propia Comisión Deliberadora del mismo, constituida en Comisión Interpretadora, la cual se reunirá a petición de cualquiera de las partes. En caso de desacuerdo, resolverá la Jurisdicción competente.

QUINTA.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran intentos de alterar lo pactado en el presente Convenio en lo dispuesto en los Puntos Tercero a Decimosexto (Jornada Laboral, retribución, mejoras sociales), supondrá la nulidad del Pacto decimocuarto del presente Pacto, siguiendo vigente en el resto de su clausulado, hasta su duración máxima o denuncia.

COMISIÓN DELIBERADORA DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TYCSA PSC, S.L.

REPRESENTANTES DEL PERSONAL

- D. Ricardo Alonso Sánchez
- D. Oscar García Gascón
- D. E. Ignacio García Solana
- D. Luis Alfredo Álvarez Antón
- D. Juan Francisco Sánchez Miguel
- D. Fernando Velarde Trucios
- D. Ricardo Díaz Buján
- D. José Miguel Uriarte (Asesor de CCOO)
- D. Carlos Meneses (Asesor de UGT)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

- D. Ignacio De Colmenares Brunet (Director General)
- D. José Luis Díaz Bastida (Director del Departamento de Recursos Humanos)
- D. Tomás Lúquez Guerra (Asesor de la Empresa)
- D. Ignasi Lúquez González (Asesor de la Empresa)

El Primer Convenio para TYCSA P.S.C., S.L. se firma tanto por los Representantes de los Trabajadores como los de la Empresa, componentes de la Comisión Deliberadora del mismo, en Santander (Polígono de Nueva Montaña) a 19 de Septiembre de 2.000.

TRENAS Y CABLES DE ACERO PSC,S.L.
TABLAS SALARIALES 2000

CATEGORIA PROFESIONAL	AÑO 2000	
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
	PTAS./DÍA	PTAS./DÍA
PERSONAL OBRERO		
PEÓN	3.632	511
ESPECIALISTA	3.721	572
MOZO ALMACEN	3.721	572
OFICIAL 3º	3.747	620
OFICIAL 2º	3.838	671
OFICIAL 1º	3.923	728
PERSONAL SUBALTERNO		
	PTAS./MES	PTAS./DÍA
LISTERO	115.349	631
ALMACENERO	114.487	631
CHOFER CAMIÓN	118.855	651
PESADOR Y BASCULERO	112.637	620
GUARDIA JURADO	111.582	610
VIGILANTE	111.154	610
CABO DE GUARDAS	116.671	639
ORDENANZA	110.722	605
PORTERO	110.722	605
CONSERJE	115.680	632
ENFERMERO	111.154	610
TELEFONISTA	111.582	610
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	PTAS./MES	PTAS./DÍA
JEFE DE 1ª	161.425	881
JEFE DE 2ª	148.931	815
OFICIAL DE 1ª	136.438	746
OFICIAL DE 2ª	124.671	680
AUX. ADMINISTRATIVO	114.559	631
VIAJANTE	136.438	746

PERSONAL TECNICO	PTAS./MES	PTAS./DÍA
INGENIEROS,ARQUITECTOS Y LICENCIADOS	208.329	1.140
PERITOS, INGENIERO TÉCNICOS	194.409	1.062
AYUDANTES INGENIEROS Y ARQUITECTOS	188.416	988
MAESTROS INDUSTRIALES	144.435	792
GRADUADOS SOCIALES	160.103	878
MÉDICOS	178.802	987
JEFE DE TALLER	160.106	878
MAESTRO DE TALLER	138.623	756
MAESTRO DE TALLER 2ª	134.453	759
CONTRAMAESTRE	138.623	756
ENCARGADO	122.752	672
CAPATAZ ESPECIALISTA	118.258	647
CAPATAZ PEONES	114.487	631
DELINEANTE PROYECT.	152.502	839
DELINEANTE 1ª	136.438	746
DELINEANTE 2ª	124.671	680
REPRODUCTOR PLANOS	110.722	605
JEFE DE LABORATORIO	166.912	924
JEFE DE SECCIÓN	147.445	811
ANALISTA DE 1ª	132.539	728
ANALISTA DE 2ª	118.161	647
AUXILIAR	114.655	631
JEFE SECCIÓN 1ª	152.502	839
JEFE SECCIÓN 2ª	149.855	819
TÉCNICO ORGANIZA. 1ª	136.438	746
TÉCNICO ORGANIZA. 2ª	124.671	680
AUXILIAR	119.247	651

Santander, 25 de octubre de 2000.—El director general de Trabajo, por delegación (resolución de 11 de marzo de 1997), la jefa de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.

00/11561

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Orden de 6 de noviembre de 2000, por la que se establecen los domingos en que se autoriza la apertura de establecimientos comerciales y se fijan los períodos de rebajas, durante el año 2001.

El Real Decreto Ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios, establece en su artículo 43.2 que los domingos y días festivos en los que los comercios podrán permanecer abiertos al público serán, como mínimo de nueve en 2001, diez en 2002, once en 2003 y doce en 2004, señalando, a continuación que la determinación de los domingos o días festivos en que podrán permanecer abiertos al público los comercios, con los mínimos anuales antes señalados, corresponderá a cada Comunidad Autónoma para su respectivo ámbito territorial.

Hasta la entrada en vigor del referido Real Decreto Ley, la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería de Economía y Hacienda, ha venido determinando el número de domingos hábiles comercialmente, en aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/1996, de 15 de enero, la cual establecía un mínimo de ocho domingos anuales.

De hecho, la Orden de esta Consejería de 9 de noviembre de 1999 fijó diez domingos hábiles comercialmente para el año 2000 con la intención de escalonar anualmente el número de domingos en que se permitía realizar la actividad comercial con el objeto de facilitar una adecuada adaptación a la situación que pudiera plantearse a partir del año 2001, teniendo en cuenta lo establecido en el primer párrafo del artículo 3 de la precitada Ley Orgánica.

A la vista del Real Decreto Ley 6/2000, de 23 de junio, el escalonamiento preciso para dicha adaptación ha sido concretado mediante un incremento anual de un domingo o festivo cada año, para llegar a doce en 2004.

En consecuencia, se ha considerado oportuno respetar dicho escalonamiento, en sus estrictos términos, motivo por el cual la presente Orden determina nueve domingos que serán hábiles comercialmente en Cantabria en el año 2001.

Por otra parte y en aplicación del artículo 25 de la Ley 7/1996, de 15 de enero, de Ordenación del Comercio Minorista, que otorga a las Comunidades Autónomas la competencia para fijar las fechas concretas en que se realicen las ventas en rebajas, la presente Orden concreta los períodos en que podrá realizarse dicha actividad promocional en Cantabria durante 2001.

Por último, se significa que la Consejería de Economía y Hacienda es competente para regular estas cuestiones en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cantabria merced a las facultades que le otorgan los artículos 8 y 11.3 del Decreto 12/2000, de 8 de marzo, de Ordenación del Comercio Minorista de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

En su virtud, consultadas las Cámaras Oficiales de Comercio, Organizaciones Empresariales y Sindicales del sector y Asociaciones de Consumidores.

DISPONGO

Primero: Durante el año 2001, los establecimientos comerciales radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria podrán abrir al público, con carácter general, los domingos que se señalan a continuación:

- 7 de enero.
- 18 de marzo.
- 6 de mayo.
- 3 de junio.