

La interposición de cualquiera de los recursos a los que aquí se hace referencia, no paraliza la ejecutividad de la resolución.

Cartes, 4 de junio de 2008.—El alcalde, Saturnino Castanedo Saiz.

08/8041

AYUNTAMIENTO DE SAN FELICES DE BUELNA

Información pública de expediente inicial para rehabilitación de casona, en el barrio de Rivero.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete a información pública por período de un mes, contado a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el B.O.C., el expediente promovido por doña Cristina Esteban Casado para rehabilitación de casona, sita en el barrio de Rivero número 78 municipio de San Felices de Buelna.

La documentación correspondiente queda expuesta, durante dicho plazo, en la Secretaría del Ayuntamiento de San Felices de Buelna.

San Felices de Buelna, 5 de junio de 2008.—El alcalde, José A. González-Linares Gutiérrez.

08/8095

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para realización de un cruzamiento con tubería de gas natural en el río Carranza, en Ramales de la Victoria y Gibaja, término municipal de Ramales de la Victoria (Cantabria), expediente número A/39/06570.

Peticionario: «Gas Natural Cantabria, S.D.G., S.A.».

CIF número: A 39439237.

Domicilio: Avenida Reina Victoria, 2-4-, 39004-Santander (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Río Carranza.

Punto de emplazamiento: Ramales de la Victoria y Gibaja.

Término municipal y provincia: Ramales de la Victoria (Cantabria).

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD

Autorización para la realización de un cruzamiento con tubería de gas natural en el río Carranza, en Ramales de la Victoria y Gibaja, término municipal de Ramales de la Victoria (Cantabria)

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el BOC, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Ramales de la Victoria, o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera número 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 12 de junio de 2008.—El secretario general P.D., el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

08/8681

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Steel Beton Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 14 de abril de 2008, de una parte por la empresa «Steel Beton Española, S. A.», en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su Atribución a Órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

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

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

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 19 de junio de 2008.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA
«STEEL BETON ESPAÑOLA, S.A.»

EN VIGOR DESDE 1 DE ENERO DE 2008
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2010

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º.-ÁMBITO FUNCIONAL.

Los preceptos de este convenio regulan las relaciones laborales de:

Los trabajadores de «STEEL BETON ESPAÑOLA, S. A.» de la Región de Cantabria.

El presente convenio obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes.

Las condiciones pactadas forman un todo 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.

El número 7 de la Orden de 18 de mayo de 1973 referente a salidas, viajes y dietas, queda regulado por los Artículos 18 y 19 del presente Convenio colectivo y sólo podrán modificarse las retribuciones aquí pactadas por otras nuevas que superen las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirán las fijadas en el convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 2º.-ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicios en la empresa a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión de los altos cargos en la medida en que éstos se hallen afectados por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/85, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 3º.-ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio es de aplicación a toda la Región de Cantabria.

Artículo 4º.-ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2008 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 5º.-DENUNCIA.

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

Artículo 6º.-CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, se respetarán, manteniéndose estrictamente "ADPERSONAM".

CAPÍTULO II. RETRIBUCIONES**Artículo 7º.-SALARIOS Y SUELDOS**

Los sueldos y salarios de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se incrementarán para el año 2008 en un (I.P.C. previsto 2,00% + un diferencial del 0.80%) 2,80% sobre las tablas salariales adjuntas y reales retributivas año 2007 vigentes al 31 de diciembre de 2007. Para el año 2009 los Sueldos y Salarios se incrementarán en un 0,80% sobre el I.P.C. previsto por el Gobierno para este año. Asimismo para el año 2010 los Sueldos y Salarios se incrementarán en un 0,80% sobre el I.P.C. previsto por el Gobierno para este año.

Artículo 8º.-REVISIÓN.

Cuando se publique el I.P.C. real de los años 2008, 2009 y 2010 se procederá a la revisión de las tablas salariales.

La variación del I.P.C. en más o en menos, entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. real de cada uno de los años 2008, 2009 y 2010 conllevará la revisión de las tablas salariales, (I.P.C. previsto año 2008 = 2%) regularizando la diferencia en los tres primeros meses del año siguiente.

Artículo 9º.-PLUS DE CONVENIO.

Se establece un Plus de Convenio que se percibirá por día real de trabajo. La cuantía de este Plus será para cada categoría, la reflejada en el Anexo Nº 2 del presente Convenio.

«STEEL BETON ESPAÑOLA, S. A.» 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.

Este Plus de Convenio no computará a los efectos de antigüedad y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Artículo 10º.-ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base de la categoría en la que esté clasificado.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, los permisos y licencias, las excedencias por designación de un cargo público o sindical, el tiempo de aprendizaje, y las suspensiones temporales del contrato de trabajo.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad

comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se cumpla cada quinquenio.

Para los trabajadores que hayan comenzado a prestar sus servicios a partir del 1 de enero de 1996 desaparecerá la retribución por antigüedad.

Artículo 11º.-COMPLEMENTOS POR TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Los trabajadores que presten servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, del 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

Este complemento se calculará sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de 1ª.

Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo 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 sustituir el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior por las siguientes condiciones:

- Cuando se dé una de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas.

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

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

Artículo 12º.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones de julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos bases de éste Convenio más la antigüedad y 25 días de Plus de Convenio. Para los trabajadores que se incorporen a la empresa a partir del 1 de enero de 1996 las Pagas Extras se calcularán sobre el Salario Base y 25 días de Plus de Convenio. El pago de estas gratificaciones se hará, como máximo, los días 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente. Los periodos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en éste artículo.

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

Artículo 13º.-GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES.

- La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días.

Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de éste Convenio más antigüedad. La referida gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes, a opción de la Dirección de la Empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el artículo 10º.

En el supuesto de que no se prorratee ésta gratificación, 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 abonará al disfrutarse los primeros días fraccionados de las vacaciones.

Artículo 14º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Solo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por:

- a) Necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Riesgo de pérdida de materias primas.
- c) Pedidos o periodos punta de producción.
- d) Ausencias imprevistas, cambios de turno y en general, por cualquiera otra circunstancia de carácter estructural.

ral derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el periodo nocturno, salvo:

En los supuestos en las letras a) y b) del párrafo anterior y en las actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

La dirección de la empresa, informará previamente a los representantes de los trabajadores, sobre la necesidad de prestación de horas extraordinaria y el número de ellas que se prevean.

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

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

Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75 % sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. La fórmula del cálculo de las horas extraordinarias será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario bruto anual} \times 1,75}{\text{Jornada anual}}$$

Artículo 15º.-COMPLEMENTO EN I.T.

«STEEL BETON ESPAÑOLA, S. A.» garantizará a sus trabajadores:

a) En caso de Accidente.

A partir del 1º día de baja, el cobro de una remuneración diaria calculada sobre el 100% del importe total diario percibido en el mes anterior a la fecha de la baja durante el tiempo trabajado por los conceptos de Salario Base, Plus de Convenio, Antigüedad y Tóxicos.

b) En caso de Enfermedad Común.

- Desde el 1º día de baja, hasta el 3º día, ambos inclusive, el 60% de la Base Reguladora.

- Desde el 4º día de baja hasta el 15º día, ambos inclusive, el 75% de la Base Reguladora.

- A partir del 16º día de baja, el 100% del importe total percibido en el mes anterior a la fecha de la baja por el tiempo trabajado por los conceptos de Salario Base, Plus de Convenio, Antigüedad y Tóxicos.

c) En caso de Enfermedad Común con hospitalización.

- Desde el 1º día de baja el 100 % del importe total percibido en el mes anterior a la fecha de la baja por el tiempo trabajado, por los conceptos de Salario Base, Plus de Convenio, Antigüedad y Tóxicos.

- Será facultad de la Empresa y obligación del trabajador, si así lo decide aquella, someterse a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por la empresa.

- La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de éste complemento.

Artículo 16º.-PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES.

Se establece una póliza de seguro de accidente de 12.020,24 euros por trabajador para cubrir el riesgo de muerte e invalidez absoluta causada por accidente de trabajo.

Artículo 17º.-FORMA DE PAGO.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos o costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

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

El trabajador percibirá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que excedan del 90 por 100 de aquel.

La empresa podrá variar, de acuerdo con el Comité o Delegados de Personal en su caso, los periodos de pago que tuvieran establecidos. En el caso de dilatarse el periodo usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.

La empresa afectada por el presente Convenio queda obligada, al verificar los pagos periódicos, a entregar a todos y cada uno de los trabajadores ocupados, un recibo individual de salarios o documento oficialmente autorizado que lo sustituya, en el que se especifique claramente y por conceptos separados las cantidades a percibir por jornales o sueldos, destajos, primas a la producción, tareas, horas extraordinarias, gratificaciones, quinquenios, descanso semanal, asignaciones familiares y demás devengos, así como las sumas a deducir por anticipos, cuotas de Seguridad Social y demás deducciones reglamentarias.

CAPÍTULO III. PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

Artículo 18º.-PLUS DE DISTANCIA.

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia y en las condiciones señaladas en dichas normas, éstas serán la Orden de 10.2.58 (BOE 17.2.58) y la Orden 4.6.58 (BOE 14.6.58).

El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 0,127 euros. o billete de autobús (ida y vuelta).

Artículo 19º.-SALIDAS, VIAJES Y DIETAS.

El importe de las dietas para el periodo de vigencia del presente Convenio, será los que a continuación se detallan:

-Dieta completa los 3 primeros días: 32,15 euros (justificando la estancia).

-La media dieta será de 8,62 euros.

-Cuando el desplazamiento sea superior a 3 días, la dieta a partir del 4º día será de: 28,80 euros.

-Cuando el trabajador al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,16 euros/km.

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, ésta modificación estará regulada por el Artículo 41 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador al ser desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se abonará a razón del 50% del valor prorrateado 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.

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 abonará al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que se radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones que se determina en el Convenio Colectivo.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidas a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá a facilitar billetes de primera clase a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Cuando se trata de desplazamiento de larga duración, entendiéndose tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 33 por 100 el importe de las dietas y medias dietas.

CAPÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 20º.-JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para 2008 será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada laboral para 2009 será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada laboral para 2010 será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo.

Si el Convenio del Metal de Cantabria establece una jornada laboral por debajo de 1.765 horas anuales, la diferencia entre la jornada que establezcan y 1.765 horas, se restará a la jornada de este Convenio.

Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de 15 minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, la jornada podrá distribuirse libremente, con la única condición de que se realicen las horas de trabajo establecidas en el párrafo anterior.

Las empresas expondrán dentro del Cuadro Horario, el horario de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso si lo hubiere, así como las fiestas que determinen las Instituciones Públicas, en los sesenta días siguientes a su publicación oficial.

La jornada de viernes. Para los trabajadores de fábrica que lo deseen, la jornada será continua de 7 a 14h., pero manteniendo siempre la jornada de 8 a 13 h. y de 14 a 16 h. ó 16,30 h, según calendario laboral, los que quieran y como mínimo tres soldados, un cargador, un preparador, un operario de estribadora, un soldador de refuerzos de armadura soldada y un operario de máquina de armadura soldada. Esta plantilla mínima será para todo el año.

Artículo 21º.-DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio los sábados, salvo en los trabajos extraordinarios de reconocida urgencia.

No obstante lo anterior, la empresa, de acuerdo con el comité de empresa podrá establecer en su calendario

laboral, otro régimen de distribución de las horas de trabajo.

En todo caso, el máximo tiempo de trabajo en jornada normal, será de nueve horas.

Cuando por necesidades del servicio la empresa estimase conveniente la modificación de los horarios establecidos y no alcanzasen acuerdo con los representantes de los trabajadores, deberán solicitar la oportuna autorización, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22º.-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 23º.-VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Para el año 2008 el disfrute de las vacaciones se hará en dos períodos, sumando los dos, 22 días laborales, teniendo en cuenta la duración de la jornada laboral anual.

1. 15 días laborales entre los meses de abril a noviembre, ambos inclusive, si las necesidades del trabajo no lo impiden.

Para el disfrute de estos 15 días, los trabajadores entregarán a la empresa, un calendario con las preferencias de cada uno, antes del 31 de enero de cada año. La empresa devolverá el calendario ajustado a sus necesidades, antes del 28 de febrero de cada año. Una vez el calendario, sea firme, si por necesidades del trabajo, hay que modificarlo, se compensará al personal (se hace constar que solo ha sido de aplicación al personal de fábrica) con 12,02 euros netos por cada día laboral que se retrase el inicio de las vacaciones.

2. 7 días laborales en el resto del año.

3. Para los años 2009 y 2010, se negociará junto al calendario laboral, los días laborales de vacaciones.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras empresas, y serán proporcionales a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de disfrute, computándose a estos efectos como trabajados los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional.

En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el productor en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por periodos inferiores al mes, antes del comienzo de las mismas. Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus beneficiarios.

Artículo 24º.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

Apartado	Motivo	Días de duración Naturales	Justificación
a)	Por matrimonio	15	Certificado.
b)	Nacimiento de hijo	2 días o cuatro ½ días	Certificado.
c)	Enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos (todos consanguíneos) y cónyuge. Estas licencias por hospitalización, tendrán la misma duración que la propia hospitalización con el límite máximo de los días señalados.	2 días o cuatro ½ días	Certificado del médico u hospital, en que se ha producido la hospitalización.
d)	Enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos (todos políticos). Estas licencias por hospitalización, tendrán la misma duración que la propia hospitalización con el límite máximo de los días señalados.	2	Certificado del médico u hospital, en que se ha producido la hospitalización.
e)	Fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos (todos consanguíneos).	3	Certificado.
f)	Fallecimiento de padres y hermanos, (todos políticos).	2	Certificado.
g)	Fallecimiento de tíos y sobrinos.	1	Certificado.
h)	Fallecimiento de cónyuge.	7	Certificado.
i)	El día de la boda en caso de matrimonio de padres e hijos o hermanos consanguíneos.	1	Certificado.
j)	Traslado de domicilio.	1	Certificado de empadronamiento.
k)	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.		El propio de cada caso.
l)	Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.		La legalmente establecida.
m)	Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, por lactancia de hijo menor de nueve meses. Dicha hora, podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer podrá sustituir voluntariamente éste 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.		
n)	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 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 de salida), salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad del trabajador.		
o)	Dieciséis horas anuales en los casos de asistencia a consulta médica no contemplados en la letra n) anterior con la misma justificación.		

Cuando por las causas previstas en los apartados b), c), d), e), f), g) h) y j), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala.

-Desplazamientos entre 75 y 250 Km un día.

-Desplazamientos superiores entre 251 y 500 Km dos días.

-Desplazamientos superiores a 501 Km tres días.

A los efectos de este artículo:

Se entenderá por retribución la que resulte por salario base y plus convenio.

Artículo 25º.-PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN.

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

-Este permiso será como máximo de 4 días por año natural.

-El trabajador que desee disfrutar del referido permiso, deberá acordarlo con la dirección de la empresa con una antelación de, al menos, 7 días.

-El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en éste artículo, será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la empresa:

-Empresas hasta 20 trabajadores 1 trabajador.

-Empresas de 21 a 50 trabajadores 2 trabajadores.

-Empresas de 51 a 100 trabajadores 3 trabajadores.

Artículo 26º.-EXCEDENCIAS.

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

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito regional 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 27º.-FIESTAS Y VACACIONES.

Las festividades del calendario laboral que no coincidan en domingo y tengan el carácter de abonables se percibirán con arreglo al salario base más antigüedad.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en los últimos 90 días de trabajo efectivos anteriores al disfrute de las mismas, con la excepción en dicho promedio de las retribuciones satisfechas por la realización de horas extraordinarias.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN LABORAL (ALTAS, MODIFICACIONES, BAJAS), APRENDIZAJE Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28º.-CONTRATACIÓN LABORAL.

Durante la vigencia de éste Convenio se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales, así como los que en el futuro se promulguen.

Artículo 29º.-NUEVAS CONTRATACIONES.

La empresa publicará en su tablón de anuncios las nuevas contrataciones en el momento en que éstas se efectúen.

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 caso.

La empresa afectada por el presente convenio no podrá 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 éstas contingencias.

Artículo 30º.-CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se

encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses en un periodo de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, debiéndose especificar en el contrato la causa objeto de contratación. En caso de incumplimiento de los requisitos legales o los pactados en este Convenio para este tipo de contrato, se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 31º.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el Anexo 1, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Obreros.
- b) Subalternos.
- c) Administrativos.
- d) Técnicos.

La clasificación del personal que se establece en el Anexo N° 1 de este Convenio, es meramente enunciativa, no estando, por tanto, la empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

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 encuentran definidos específicamente.

Para obtener en cada caso las categorías que correspondan al trabajador en las empresas organizadas, 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.

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 o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Artículo 32º.-SELECCIÓN DE INGRESOS.

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

Artículo 33º.-PERÍODOS DE PRUEBA.

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

- Peones y especialistas: Dos meses.
- Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Dos meses.
- Administrativos: Seis meses.
- Técnicos: Seis meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta expresamente por escrito.

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. 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 34º.-CATEGORÍAS E INGRESOS.

Las admisiones o ingresos de productores dentro de la empresa se regularán por las siguientes normas:

-Obreros y Subalternos. Se efectuará normalmente por la última categoría profesional.

-Administrativos. 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.

-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.

Artículo 35º.-ADMISIÓN PERSONAL.

El personal titulado oficialmente o aquel 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 hubiere.

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 36º.-MOVILIDAD DEL PERSONAL.

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 le abonen:

- a) Los gastos de traslado, tanto propios como los de su familia y enseres.
- b) Una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario.
- c) La diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda.
- d) En los casos en que fuese 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 venía 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 37º.-RECIBO DE FINIQUITO.

La empresa tendrá la obligación de entregar previo a la rescisión de un contrato de trabajo la propuesta de liquidación correspondiente.

Artículo 38º.-PERMUTAS.

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 la 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.

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.

Artículo 39°.-CESES.

Los trabajadores que deseen cesar 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: Dos meses.
- d) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
- e) Técnicos: Dos meses

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación 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.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que pueden ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. 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.

Artículo 40°.-BAJA POR JUBILACIÓN.

La Comisión Mixta de interpretación del Convenio gestionará ante la Administración la posibilidad de jubilación anticipada y voluntaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de éste Convenio, a partir de los 62 años de edad y con pensión del cien por cien del salario de cotización sin que en ningún caso las empresas tengan que abonar cantidad o complemento alguno al trabajador ni a la Seguridad Social con ocasión de las posibles jubilaciones anticipadas.

Las vacantes que se produjeran con éste motivo, serán cubiertas con trabajadores del sector en situación de paro.

Para aquellos trabajadores que antes de cumplir la edad reglamentaria, 65 años, en cuanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, opten por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 10 años en la empresa, se les reconoce la siguiente escala de indemnizaciones:

- | | |
|--------------|----------------------------------|
| 60 años..... | 9 mensualidades de salario real. |
| 61 años..... | 8 mensualidades de salario real. |
| 62 años..... | 7 mensualidades de salario real. |
| 63 años..... | 5 mensualidades de salario real. |
| 64 años..... | 3 mensualidades de salario real. |

Cuando el trabajador se acoja a la jubilación con derecho al 100% de las prestaciones que le correspondan y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador del sector en situación de paro, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en éste artículo.

Por acuerdo entre trabajador y empresa y con un aviso previo de al menos tres meses, el trabajador y la empresa estudiarán la sustitución del trabajador con un contrato de relevo.

Artículo 41°.-JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan recomendar a la empresa y trabajadores afectados por el mismo 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 por 100 de los derechos y con simultánea contratación, mediante contratos de igual naturaleza al extinguido, de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o joven demandante de primer empleo, de conformidad con lo previsto en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece éste mecanismo, las partes presentarán en la

primera reunión de la Comisión Mixta la cifra de los posibles afectados por éste procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

CAPÍTULO VI. GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS**Artículo 42°.-PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS.**

Las partes firmantes de éste Convenio, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicar de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 43°.-SECCIONES SINDICALES.

Aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 20 trabajadores fijos y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 25 % de aquellas, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado sindical. En las empresas de más de 100 trabajadores y cuando un Sindicato o Central posea más del 20 % de afiliación, el delegado dispondrá de un crédito mensual de 4 horas retribuidas.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior, deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa.

Artículo 44°.-DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL.

La empresa descontará en nómina y a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores.

Artículo 45°.-ASAMBLEA DE TRABAJADORES.

Los trabajadores afectados 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, delegados de personal o por un número no inferior al 20% de la plantilla de los trabajadores.

La celebración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día de 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.

b) La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o Delegados de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 46°.-COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

1. 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 su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. 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.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de Formación Profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

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

5. 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.

6. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. 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.

8. Ejercer una labor de:

a) 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.

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

9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. 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.

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

Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 de éste artículo, deberán elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce el Comité de Empresa o delegados de personal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1,2,3 y 4 de éste artículo aún después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité o Delegados de

Personal, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, salvo lo que dispongan los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

a) Aperturas 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 o restantes Delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos y otras entidades de formación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, para que puedan realizar con entera normalidad las plurales fases por las que de hecho puede atravesar un Convenio.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en éste artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en que los mismos presten sus servicios con una antelación de, al menos, 48 horas.

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

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

Artículo 47º.-ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES.

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

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Comité o Delegados de personal, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación sólo será posible en representantes de la misma Central Sindical.

Artículo 48º.-RECIBO DE SALARIOS.

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

CAPÍTULO VII.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 49º.-PRINCIPIOS GENERALES.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento. Donde no exista Comité realizarán por analogía estas funciones los Delegados de Personal.

La Empresa tiene implantando el sistema de aseguramiento de la calidad, NORMA UNE-EN-ISO 9001:1994. Todos los trabajadores tienen que cumplir las condiciones del sistema, para poder mantener la certificación vigente.

Artículo 50º.-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:

- a) Racionalización de trabajo.
- b) Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos.
- c) Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 51º.-RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

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

Artículo 52º.-SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO.

La simplificación y mejoras 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 esta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Artículo 53º.-ANÁLISIS DE RENDIMIENTOS CORRECTOS DE EJECUCIÓN.

Determinado el sistema de análisis de control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos previamente, pudiendo, no obstante quienes estuvieren disconformes con los resultados, efectuar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria con miembros del comité y representantes de la dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa deberá recurrirse al arbitraje de la comisión mixta de interpretación del convenio.

El acuerdo de esta comisión mixta no vincula a las partes, las cuales, a falta de él, podrán formular la oportuna reclamación ante la autoridad laboral competente en el término de 15 días, sin que por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

Artículo 54º.-FIJACIÓN 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 % del rendimiento óptimo, y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario periodo de adaptación, entendiéndose por periodo 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 periodos 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 55º.-REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS.

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

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

Artículo 56º.-ESTABLECIMIENTO DE PLANTILLAS.

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 del 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 delegación provincial de trabajo e informe al comité de empresa.

Si la reducción implicase cese de personal, se seguirá lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 57º.-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 que se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- a) Criterios de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacione con él (instalaciones, materiales y productos, personal o información, etc.).

d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

La valoración asignada a estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos.

Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Artículo 58°.-ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ACUERDO CON SUS APTITUDES.

Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrá el comité de empresa, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente venía desempeñando.

No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en el artículo 36 de este convenio.

Artículo 59°.-TRABAJO CON INCENTIVOS.

A iniciativa de la empresa y con arreglo a lo previsto en el artículo 41.1 puntos d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

CAPÍTULO VIII.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 60°.-SALARIO.

Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie, así como la obtenida por uso de casa habitación, agua, luz, manutención o conceptos semejantes, que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida como contrapartida directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene.

Artículo 61°.-SALARIO HORA PROFESIONAL.

Se considera como tal el cociente obtenido al dividir la totalidad de percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional o puesto de trabajo durante un año por el número de horas ordinarias de trabajo que tengan establecidas como jornada durante el mismo periodo de tiempo.

Artículo 62°.-SALARIO HORA INDIVIDUAL.

Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo en el tiempo correspondiente, la suma de devengos que componen su salario, según las circunstancias personales que en él concurran a excepción del importe de las horas extraordinarias.

Artículo 63°.-PLUS DE JEFE DE EQUIPO.

Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o 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 superior categoría que la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos, si luego cesa, en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 64°.-NORMAS GENERALES.

La legislación de Seguridad e Higiene es de obligada aplicación en los talleres y dependencias de las industrias siderometalúrgicas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes legales de los trabajadores.

En el Reglamento de Régimen Interior se establecerán las normas específicas de seguridad, de aplicación a la empresa, así como los premios y sanciones para estimular la disciplina preventiva del accidente.

Todas las empresas tienen la obligación de 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 de carácter exclusivo o alternando con otros trabajos de subalterno o administrativo.

Si la empresa contase con más de doscientos trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario titulado.

Artículo 65°.-PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN.

Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada.

Se 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 hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado solo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

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

La empresa entregará al personal obrero tres buzos al año en los meses de Febrero, Julio y Diciembre y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

Al resto del personal se le proveerá de una chaqueta o bata o prendas diferentes cada nueve meses.

Artículo 66°.-TRABAJO EN PANTALLAS.

Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar a la salud de los trabajadores los posibles riesgos (diseño y colocación del mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.)

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 las mujeres embarazadas.

Su jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de 4 horas y media/día, con pausas de 10 12 minutos cada hora y media.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitará con cargo a la empresa y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

Artículo 67°.-TRABAJO NOCTURNO.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas, pudiendo ser el mismo adelantado o atrasado.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora, sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, portero y sereno, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento, todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos, a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continuada debe cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad en cuyo supuesto oír el informe del comité de empresa.

Artículo 68º.-HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

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 mandos o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

Artículo 69º.-DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS.

En aquellos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psicofísicas, tendrán preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de Incapacidad Permanente Parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador afectado por la misma.

Artículo 70º.-CAPACIDAD DISMINUIDA.

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Artículo 71º.-RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual. La empresa garantizará la confidencialidad de los datos que figuren en los informes médicos.

CAPÍTULO X.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 72º.-PREMIOS.

Independientemente de la forma 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.

También establecerá la empresa recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena con-

ducta, 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.

La empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios e informará 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.

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

Artículo 73º.-FALTAS.

A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio.

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, y no implica que no puedan establecerse otras análogas.

Artículo 74º.-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, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá considerarse como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

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

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

10. Falta de orden y limpieza en el puesto de trabajo.

Artículo 75º.-FALTAS GRAVES.

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

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo sexto de esta

Ordenanza, así como a negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si 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.

6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

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

8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí 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 prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

10. 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.

Artículo 76º.-FALTAS MUY GRAVES.

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

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

3. 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.

4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza en cuanto a su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

7. La embriaguez durante el trabajo.

8. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquen competencia hacia la misma.

11. 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.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

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

17. 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.

18. La falsedad u omisión maliciosa de datos que afecten a la Seguridad Social.

19. 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 y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la dirección de la empresa.

Artículo 77º.-FALTAS POR DETENCIÓN, SOBRESEIMIENTO O ABSOLUCIÓN

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

Artículo 78º.-SANCIONES.

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

a) Por faltas leves :

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves :

-Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

-Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) 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 en su reglamento de Régimen Interior siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Artículo 79º.-NORMAS DE PROCEDIMIENTO.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad, con el conocimiento del comité de empresa, de premiar y corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

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

Prescripción de faltas. Las faltas leves prescribirán a los 10 días las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y en todo caso, a los 60 días de haberse cometido.

Anotación y cancelación. La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les fueran concedidos y las sanciones que les fueran impuestas.

CAPÍTULO XI.- DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 80º.-FORMACIÓN PROFESIONAL.

La formación profesional debe constituir un factor fundamental en relación con la inversión y con las estrategias de recursos humanos. Asimismo, debe considerarse como un derecho y como una condición laboral que permita desarrollarse a los trabajadores en todas sus dimensiones garantizando la reducción de las desigualdades de calificación, promoción y desarrollo profesional. La consecución de estos fines estará garantizada mediante la adhesión de las partes firmantes al II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

A través de los oportunos Centros de Formación Profesional se celebrarán cursos de formación y perfec-

cionamiento del personal, con carácter gratuito, para conseguir la promoción profesional y la capacitación social, teniéndose en cuenta como mérito el haber superado estos cursos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa.

Artículo 81º.-INTEGRACIÓN LABORAL DE MINUSVÁLIDOS.

Concepto de minusvalía. Se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades en integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 %, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Artículo 82º.-CAPACIDAD DISMINUIDA.

Todos los trabajadores que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sufran de capacidad disminuida, por reducción de sus facultades físicas o intelectuales, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Artículo 83º.-TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos de ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que los hayan motivado.

CAPÍTULO XII.- DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. FOMENTO DE EMPLEO.

La actual situación de crisis generadora de pérdida permanente de puestos de trabajo, exige de todas las partes una acción conjunta encaminada a crear nuevos empleos que vayan reduciendo las alarmantes cifras de paro existentes en la actualidad en Cantabria.

Segunda. PLURIEMPLEO.

Las partes consideran necesario suprimir en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Tercera. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

Respecto a expedientes de regulación de empleo, ambas partes manifiestan que el procedimiento legalmente establecido debe ser estrictamente observado, con objeto de ofrecer a los trabajadores y empresa plenas garantías de objetividad respecto a plazos, información amplia, etc., y a fin de procurar la emisión de los dictámenes exigidos por la norma legal en tiempo oportuno.

Al objeto de evitar posibles irregularidades por parte de la empresa y trabajadores en los expedientes de reducción de jornada y suspensión temporal, se considera necesario:

A) Revisar en los que no se respeten o se trabajen horas extraordinarias.

B) Que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que seguirán la empresa durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales debiendo ser en todo caso visado por la Autoridad Laboral.

Cuarta. PRODUCTIVIDAD.

Ambas partes, conscientes de que las medidas de fomento de empleo han de venir acompañadas simultáneamente con una mejora general de la eficacia del sistema productivo, se comprometen a:

Potenciar la racionalización de la organización productiva, la mejora de la tecnología, la programación de la producción y las mejoras de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene, así como cuantas medidas puedan contribuir a la mejora de las estructuras organizativas en orden a un aumento de la productividad y competitividad de las empresas.

Quinta. PAGO DE ATRASOS.

Las cantidades que pudieran corresponder, en concepto de atrasos, por la aplicación de éste Convenio, serán satisfechas por la empresa como máximo, treinta días después de la firma del presente Convenio.

Sexta. FIN DE CONVENIO.

Si al finalizar el presente Convenio por ambas partes o alguna de ellas no considerara necesario negociar otro nuevo, se volvería al Convenio Regional de las Empresas Siderometalúrgicas de Cantabria, siempre y cuando se agoten las vías previas de negociación y ambas partes se sometan previamente a la mediación-conciliación de ORECLA.

Séptima. RESTO DEL ARTICULADO.

Se conviene que las mejoras consideradas de forma global, que se consigan, en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas Siderometalúrgicas de Cantabria u otras que por Ley sean de aplicación nacional, se incluirán en el Convenio de «STEEL BETON ESPAÑOLA, S. A.»

Octavo. COMISIÓN MIXTA.

Se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un representante de la empresa y un representante del personal, que traten de todos aquellos asuntos contemplados en este Convenio, así como cualquier tipo de discrepancia o conflicto, tanto individual como colectivo.

ANEXO 1

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL OBRERO.

Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las normas usualmente seguidas en esta clase de actividades y habida cuenta del género de trabajo, edad, situación y proceso formativo profesional, del siguiente modo:

- A) PEONES ORDINARIOS
 - B) ESPECIALISTAS
 - C) MOZOS ESPECIALIZADOS DE ALMACÉN
 - D) PROFESIONALES DE OFICIO
- ##### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SUBALTERNO.

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

- A) ÁLMACENERO
- B) CHOFER DE TURISMO

- C) CONDUCTOR DE MÁQUINAS AUTOMÓVILES
 D) PESADOR O BASCULERO
 E) VIGILANTE
 F) TELEFONISTA

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

- A) JEFE DE PRIMERA
 B) JEFE DE SEGUNDA
 C) CAJERO
 D) OFICIAL DE PRIMERA
 E) OFICIAL DE SEGUNDA
 F) AUXILIAR
 G) ASPIRANTE
 H) VIAJANTE

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO.

Dentro de este grupo de personal se distinguen los siguientes subgrupos por la especialidad de la función encomendada:

- A) TÉCNICOS :
 1. DE TALLER
 2. DE OFICINA
 3. DE LABORATORIO

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE TALLER.

Quedan incluidos en este subgrupo de técnicos las siguientes categorías:

- A) AYUDANTES DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
 B) MAESTROS INDUSTRIALES
 C) JEFE DE TALLER
 D) MAESTRO DE TALLER
 E) ENCARGADO
 F) CAPATAZ DE ESPECIALISTAS
 G) CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE OFICINA.

Integran este subgrupo los técnicos que a continuación se indican:

- A) INGENIERO, ARQUITECTO Y LICENCIADO
 B) PERITO Y APAREJADOR
 C) DELINEANTE PROYECTISTA
 D) DIBUJANTE PROYECTISTA
 E) DELINEANTE DE PRIMERA
 F) DELINEANTE DE SEGUNDA
 G) CALCADOR
 H) REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS
 I) AUXILIARES
 J) ASPIRANTES
 K) DELINEANTE-REPRODUCTOR DE PLANOS

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE LABORATORIO.

Constituyen este subgrupo, las siguientes categorías:

- A) JEFE DE PRIMERA
 B) JEFE DE SEGUNDA
 C) ANALISTA DE PRIMERA
 D) ANALISTA DE SEGUNDA
 E) AUXILIAR
 F) ASPIRANTE

Las nuevas definiciones de categorías profesionales se establecerán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo por la Comisión Mixta del mismo, y mientras tanto continúa en vigor como derecho positivo lo contemplado en la Ordenanza Siderometalúrgica, según la Disposición Segunda Transitoria de la Ley 8/1980.

ANEXO 2

TABLAS REALES RETRIBUTIVAS - AÑO 2007

CATEGORÍAS:	SALARIO BASE.....:	PLUS CONVENIO x DIA TRABAJO:	RETRIBUCION MEDIA ANUAL: (*)
PERSONAL OBRERO	Euros/día:		Euros/año:
Aprendiz 1º año.	15,62	0,00	7.029,00
Aprendiz 2º año	19,55	0,00	8.797,50
Peón	28,55	5,79	14.561,34
Peón especialista	29,28	6,48	15.094,08
Oficial de 1ª	30,88	8,26	16.340,96
Oficial de 2ª	30,20	7,57	15.830,72
Oficial de 3ª	29,52	7,01	15.358,96
Limpiadora: A jornada completa	28,55	5,79	14.561,34
Limpiadora: A jornada reducida: (4,50 horas/día)	14,67	0,00	6.601,50
Oficial mantenimiento 1º Año Practicas	16,68	4,01	8.692,96
Oficial mantenimiento 2º Año Practicas	20,84	5,00	10.858,00
Oficial mantenimiento	27,80	6,69	14.490,24
PERSONAL SUBALTERNO	Euros/mes:		Euros/año:
Listero	907,48	7,14	15.725,64
Almacenero	900,69	7,14	15.623,79
Pesador y Basculero	886,14	7,01	15.367,06
Vigilante	874,49	6,88	15.153,83
Ordenanza	871,09	6,85	15.093,95
Telefonista	877,86	6,88	15.204,38
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Euros/mes:		Euros/año:
Jefe de 1ª	1.270,01	9,96	21.998,31
Jefe de Administración	1.270,01	9,96	21.998,31
Jefe de Ventas	1.270,01	9,96	21.998,31
Jefe de 2ª	1.171,68	9,21	20.301,36
Oficial de 1ª	1.073,40	8,42	18.593,32
Oficial de 2ª	980,81	7,71	16.994,31
Auxiliar Administrativo	901,76	7,14	15.639,84
Viajante	1.073,40	8,42	18.593,32
Aspirante Admón. 1º Año practicas	500,51	4,01	8.694,61
Aspirante Admón. 2º Año practicas	625,65	5,00	10.864,75
Aspirante Admón.	834,20	6,69	14.493,24

TABLAS REALES RETRIBUTIVAS - AÑO 2007

CATEGORÍAS:	SALARIO BASE.....:	PLUS CONVENIO x DIA TRABAJO:	RETRIBUCION MEDIA ANUAL: (*)
PERSONAL TECNICO	Euros/mes:		Euros/año:
Director General	1.638,99	12,91	27.091,46
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	1.638,99	12,91	28.406,21
Ingeniero 1º año Práctica	983,40	7,75	16.256,09
Ingeniero 2º año Práctica	1.229,25	9,68	20.317,93
Perito e Ingeniero Técnico	1.529,50	12,04	26.506,34
Ayudante de Ingeniero y de Arquitecto	1.482,33	11,21	25.553,11
Maestros Industriales	1.136,32	8,96	19.696,96
Jefe de Taller	1.259,58	9,92	21.830,02
Maestro de Taller	1.090,56	8,59	18.901,04
Maestro de 2ª	1.057,78	8,61	18.415,26
Delineante Proyectista	1.199,80	9,50	20.809,00
Delineante de 1ª	1.069,61	8,39	18.527,59
Delineante de 1ª. 1º año practic.	641,77	5,03	11.115,43
Delineante de 1ª 2º año practic.	802,21	6,29	13.894,99
Delineante de 2ª	980,81	7,71	16.994,31
Delineante de 2ª. 1º año practic.	588,50	4,62	10.195,02
Delineante de 2ª. 2º año practic.	735,62	5,78	12.745,18
Delineante Reproductor de planos	834,20	6,69	14.493,24
Reprod. Topográfico	902,02	7,14	15.643,74
Calcador	902,02	7,14	15.643,74
Aspirante Técnico	704,46	5,63	12.233,38
Topógrafo	1.073,40	8,42	18.593,32
Jefe de Laboratorio	1.313,16	10,44	22.787,64
Jefe de Sección	1.159,99	9,15	20.108,25
Analista de 1ª	1.027,56	8,26	17.858,36
Analista de 2ª	929,62	7,30	16.105,10
Auxiliar Programador	834,20	6,69	14.493,24
Jefe de Sección de 1ª	1.199,80	9,50	20.809,00
Jefe de Sección de 2ª	1.178,95	9,30	20.437,05
Técnico de Org. de 1ª	1.178,95	9,30	20.437,05
Técnico de Org. de 2ª	1.073,40	8,42	18.593,32
Encargado	965,74	7,58	16.729,78
Capataz de Especialistas	930,33	7,30	16.115,75
Capataz de Peones	887,61	7,14	15.427,59
Responsable Aseguramiento Calidad	1.187,59	10,47	20.912,97

ANEXO 2

ÍNDICE SISTEMÁTICO

TABLAS PREVISTAS RETRIBUTIVAS - AÑO 2008

CATEGORÍAS:	SALARIO BASE	PLUS CONV x DÍA TRABA	RETRIBUCIO MEDIA ANUA
PERSONAL OBRERO	Euros/día:		Euros/año
Aprendiz 1º año.	16,06	0,00	7.227,00
Aprendiz 2º año	20,10	0,00	9.045,00
Peón	29,35	5,95	14.956,80
Peón especialista	30,10	6,66	15.503,04
Oficial de 1ª	31,74	8,49	16.779,06
Oficial de 2ª	31,05	7,78	16.259,82
Oficial de 3ª	30,35	7,21	15.777,24
Limpiadora: A jornada completa	29,35	5,95	14.956,80
Limpiadora: A jornada reducida: (4,50 horas/día)	15,08	0,00	6.786,00
Oficial mantenimiento 1º Año Practicas	17,15	4,12	8.928,78
Oficial mantenimiento 2º Año Practicas	21,42	5,14	11.150,16
Oficial mantenimiento	28,58	6,88	14.883,72
PERSONAL SUBALTERNO	Euros/mes:		Euros/año:
Listero	932,89	7,34	16.151,31
Almacenero	925,91	7,34	16.046,61
Pesador y Basculero	910,95	7,21	15.783,99
Vigilante	898,98	7,07	15.563,28
Ordenanza	895,48	7,04	15.501,96
Telefonista	902,44	7,07	15.615,18
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Euros/mes:		Euros/año:
Jefe de 1ª	1.305,57	10,24	22.594,11
Jefe de Administración	1.305,57	10,24	22.594,11
Jefe de Ventas	1.305,57	10,24	22.594,11
Jefe de 2ª	1.204,49	9,47	20.851,53
Oficial de 1ª	1.103,46	8,66	19.097,94
Oficial de 2ª	1.008,27	7,93	17.455,47
Auxiliar Administrativo	927,01	7,34	16.063,11
Viajante	1.103,46	8,66	19.097,94
Aspirante Admón. 1º Año practicas	514,52	4,12	8.929,08

TABLAS PREVISTAS RETRIBUTIVAS - AÑO 2008

CATEGORÍAS:	SALARIO BASE	PLUS CONV x DÍA TRABA	RETRIBUCIO MEDIA ANUA
PERSONAL TECNICO	Euros/mes:		Euros/año:
Director General	1.684,88	13,27	29.174,58
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	1.684,88	13,27	29.174,58
Ingeniero 1º año Practica	1.010,94	7,97	17.507,28
Ingeniero 2º año Practica	1.263,67	9,95	21.880,35
Perito e Ingeniero Técnico	1.572,33	12,38	27.224,67
Ayudante de Ingeniero y de Arquitecto	1.523,84	11,52	26.244,48
Maestros Industriales	1.168,14	9,21	20.229,84
Jefe de Taller	1.294,85	10,20	22.421,55
Maestro de Taller	1.121,10	8,83	19.412,52
Maestro de 2ª	1.087,40	8,85	18.912,90
Delineante Proyectista	1.233,39	9,77	21.373,23
Delineante de 1ª	1.099,56	8,62	19.027,68
Delineante de 1ª 1º año practic.	659,74	5,17	11.416,08
Delineante de 1ª 2º año practic.	824,67	6,47	14.272,23
Delineante de 2ª	1.008,27	7,93	17.455,47
Delineante de 2ª, 1º año practic.	604,98	4,75	10.471,20
Delineante de 2ª, 2º año practic.	756,22	5,94	13.089,66
Delineante Reproductor de planos	857,56	6,88	14.886,12
Reprod. Topográfico	927,28	7,34	16.067,16
Calificador	927,28	7,34	16.067,16
Aspirante Técnico	724,18	5,79	12.564,96
Topógrafo	1.103,46	8,66	19.097,94
Jefe de Laboratorio	1.349,93	10,73	23.403,57
Jefe de Sección	1.192,47	9,41	20.653,59
Analista de 1ª	1.056,33	8,49	18.341,01
Analista de 2ª	955,65	7,50	16.539,75
Auxiliar Programador	857,56	6,88	14.886,12
Jefe de Sección de 1ª	1.233,39	9,77	21.373,23
Jefe de Sección de 2ª	1.211,96	9,56	20.990,04
Técnico de Org. de 1ª	1.211,96	9,56	20.990,04
Técnico de Org. de 2ª	1.103,46	8,66	19.097,94
Encargado	992,78	7,79	17.181,96
Capataz de Especialistas	956,38	7,50	16.550,70
Capataz de Peones	912,46	7,34	15.844,86
Responsable Aseguramiento Calidad	1.220,84	10,76	21.476,04
Ayudante Aseguramiento Calidad	1.027,19	9,05	18.068,55

(*) RETRIBUCION MEDIA ANUAL =
(salario base diario x 30 x 15) + (plus convenio x 244+50)

INCREMENTO PARA AÑO 2008 =
SALARIO ACTUALIZADO 2007 + IPC PREVISTO 2008 = 2,00% + DIFERENCIA CONVENIO 0,80% = 2,80%

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia.

Artículo 6. Condiciones personales más Beneficiosas.

CAPÍTULO II. RETRIBUCIONES.

Artículo 7. Salarios y sueldos.

Artículo 8. Revisión.

Artículo 9. Plus de convenio.

Artículo 10. Antigüedad.

Artículo 11. Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 13. Gratificación especial de vacaciones.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Artículo 15. Complemento en I.T.

Artículo 16. Póliza de Seguro de Accidente.

Artículo 17. Forma de pago

CAPÍTULO III. PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS.

Artículo 18. Plus de distancia.

Artículo 19. Salidas, viajes y dietas.

CAPÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 20. Jornada laboral.

Artículo 21. Distribución de la jornada de trabajo.

Artículo 22. Descansos.

Artículo 23. Vacaciones.

Artículo 24. Licencias retribuidas.

Artículo 25. Permisos sin retribución.

Artículo 26. Excedencias.

Artículo 27. Fiestas y vacaciones.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN LABORAL, (ALTAS, MODIFICACIONES, BAJAS) APRENDIZAJE Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 28. Contratación laboral.

Artículo 29. Nuevas contrataciones.

Artículo 30. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Artículo 31. Clasificación profesional.

Artículo 32. Selección de ingresos.

Artículo 33. Periodos de prueba.

Artículo 34. Categorías e ingresos.

Artículo 35. Admisión personal.

Artículo 36. Movilidad del personal.

Artículo 37. Recibo de finiquito.

Artículo 38. Permutas.

Artículo 39. Ceses.

Artículo 40. Baja por jubilación.

Artículo 41. Jubilación especial a los 64 años.

CAPÍTULO VI. GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 42. Principios básicos de las relaciones con los sindicatos.

Artículo 43. Secciones sindicales.

Artículo 44. Descuento de cuota sindical.

Artículo 45. Asamblea de trabajadores.

Artículo 46. Competencias, derechos y garantías de los delegados de personal y del comité de empresa.

Artículo 47. Acumulación de horas de licencia para asuntos sindicales

Artículo 48. Recibo de salarios.

CAPÍTULO VII.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 49. Principios generales.
 Artículo 50. Etapas de organización.
 Artículo 51. Racionalización del trabajo.
 Artículo 52. Simplificación del trabajo.
 Artículo 53. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.
 Artículo 54. Fijación del rendimiento óptimo.
 Artículo 55. Revisión de tiempos y rendimientos.
 Artículo 56. Establecimiento de plantillas.
 Artículo 57. Análisis, valoración y clasificación de tareas.
 Artículo 58. Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes.
 Artículo 59. Trabajo con incentivos.

CAPÍTULO VIII.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

- Artículo 60. Salario.
 Artículo 61. Salario-hora profesional.
 Artículo 62. Salario-hora individual.
 Artículo 63. Plus de jefe de equipo.

CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

- Artículo 64. Normas generales.
 Artículo 65. Prendas de trabajo y protección.
 Artículo 66. Trabajo en pantallas.
 Artículo 67. Trabajo nocturno.
 Artículo 68. Hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
 Artículo 69. Disminuidos físicos y psíquicos.
 Artículo 70. Capacidad disminuida.
 Artículo 71. Reconocimiento médico.

CAPÍTULO X.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.

- Artículo 72. Premios.
 Artículo 73. Faltas.
 Artículo 74. Faltas leves.
 Artículo 75. Faltas graves.
 Artículo 76. Faltas muy graves.
 Artículo 77. Faltas por detención. Sobreseimiento o absolución.
 Artículo 78. Sanciones.
 Artículo 79. Normas de procedimiento.

CAPÍTULO XI.- DISPOSICIONES VARIAS.

- Artículo 80. Formación profesional.
 Artículo 81. Integración laboral de minusválidos.
 Artículo 82. Capacidad disminuida.
 Artículo 83. Trabajos de categoría superior.

CAPÍTULO XII.- DISPOSICIONES ADICIONALES.

- Primera. Fomento del empleo.
 Segunda. Pluriempleo.
 Tercera. Expediente de regulación de empleo.
 Cuarta. Productividad.
 Quinta. Pago de atrasos.
 Sexta. Fin de convenio.
 Séptima. Resto del articulado.
 Octava. Comisión mixta

ANEXO NÚMERO 1.

Clasificación profesional.

ANEXO NÚMERO 2.

Tablas retributivas reales- Año 2007.
 Tablas retributivas previstas- Año 2008.
 ÍNDICE SISTEMÁTICO.

08/8806

7.4 PARTICULARES

**FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA
 PARA EL ESTUDIO Y LA INVESTIGACIÓN
 DEL SECTOR FINANCIERO**

Convocatoria de los Premios Tesis Doctorales, Premios de Excelencia, Becas para el Máster (Maestría) Internacional en Banca y Mercados Financieros en México y las Ayudas a la Investigación, en su edición de 2008.

La Fundación de la Universidad de Cantabria para el Estudio y la Investigación del Sector Financiero (UCEIF) convoca los Premios Tesis Doctorales, los Premios de Excelencia, las Becas para el Máster (Maestría) Internacional en Banca y Mercados Financieros en México y las Ayudas a la Investigación, en su edición de 2008.

El texto íntegro de las bases puede consultarse en www.fundacion-uceif.org.

Santander, 27 de junio de 2008.—El director gerente, Juan José Gutiérrez Alvear.

08/8974

PARTICULAR

Notificación de iniciación de tramitación de acta de notoriedad de exceso de cabida.

Yo, ALBERTO GARCÍA ALIJA, notario del Ilustre Colegio de Burgos con residencia en Torrelavega.

HAGO CONSTAR: Que he iniciado la tramitación del acta de notoriedad para la inscripción en el Registro de la Propiedad de exceso de cabida prevista en el artículo 203 de la Ley Hipotecaria, siendo de interés general los siguientes datos:

- Requiriente: «RESIDENCIAL LA CEPA, S.L.», con domicilio social en Bilbao, Alameda de San Mamés, 25-6, CIF: B-95367256.

- Descripción registral de la finca: URBANA: Solar señalado con el número «69» de la calle José María Pereda de Torrelavega, con una superficie de seiscientos treinta y ocho metros y ochenta y dos decímetros cuadrados, según el título.

Linda: Norte y Oeste, calle del Anzar o camino a Duález; Sur, calle José María de Pereda y Este, arroyo Indiana.

Está inscrita en el Registro de la Propiedad Número Uno de Torrelavega, al libro 715, folio 194, finca 41.328.

- Título de adquisición: Compra a «LA PONTANILLA, S.A.», en escritura de fecha trece de mayo de dos mil cinco, número 1.048 de protocolo, complementada por otra de fecha 2 de junio de 2005, número 1.200 de protocolo, ambas autorizadas por el Notario de Los Corrales de Buelna, don Luis Setién Villanueva.

- Finalidad: Justificar la notoriedad de que la cabida real de la referida finca es novecientos veintidós metros y cincuenta y siete decímetros cuadrados, con la finalidad de su inscripción en el Registro de la Propiedad.

Y para su publicación en el BOC y en uno de los periódicos de mayor circulación de la misma y su fijación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento en que radica la finca con el fin de que cualquier interesado pueda alegar lo que estime oportuno en defensa de sus derechos por espacio de veinte días naturales, expido el presente edicto.

Torrelavega, 27 de junio de 2008. Doy fe. Firma ilegible.

08/8975