

bría 2/2001, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, queda sometido a información pública por plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOC. Durante dicho plazo, las personas interesadas podrán examinar su contenido personándose en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Mazcuerras y presentar las alegaciones que estimen convenientes.

Mazcuerras, 8 de noviembre de 2004.—El alcalde, Celestino Fernández García.

04/13552

AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS

Información pública de expediente para acondicionamiento de edificio con destino a posada rural en suelo rústico, en Barcenilla.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley 2/2001, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete a información pública por período de un mes, el expediente promovido por don Manuel Mantecón Oláiz, en representación de «Inmovaguada, S. L.», para el acondicionamiento de edificio con destino a «posada rural» en Barcenilla, parcela 5181 del polígono 44, correspondiente a suelo rústico.

La documentación correspondiente se encuentra a disposición de los interesados en la Secretaría del Ayuntamiento de Piélagos.

Piélagos, 10 de noviembre de 2004.—El alcalde, Jesús A. Pacheco Bárcena.

04/13633

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

Servicio Jurídico de Fomento y Urbanismo

Resolución aprobando los Proyectos de Estatutos y Bases de Actuación de la Unidad de Actuación del Sector 3, Peñacastillo Sur, del Plan General de Ordenación Urbana.

Por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Santander, con fecha 18 de octubre de 2004, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 154 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, y 127.1.d) de la Ley de Bases de Régimen Local, se ha adoptado acuerdo aprobando definitivamente los proyectos de Estatutos y Bases de Actuación de la Unidad de Actuación que constituye el Sector 3 «Peñacastillo Sur» del Plan General de Ordenación Urbana de Santander, a propuesta de don Antonio del Piñal Matorras en representación de «Ircosa Cantabria, S. A.» y otros.

Contra el presente acuerdo podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del mismo.

Igualmente, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación del acuerdo.

Si se interpone recurso de reposición, podrá, igualmente, interponer el recurso contencioso-administrativo ante el órgano jurisdiccional y en el plazo que se indica en el párrafo anterior contra la resolución expresa del mismo; o en el de seis meses contra su desestimación presunta, que se producirá si no le es notificada resolución expresa en el plazo de un mes, contado a partir del día en que el recurso de reposición tenga entrada en el Registro General de este Ayuntamiento. Podrá, no obstante, formular cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 9 de noviembre de 2004.—El alcalde, Gonzalo Piñeiro García-Lago.

04/13751

AYUNTAMIENTO DE VAL DE SAN VICENTE

Información pública de la aprobación inicial de Modificación Puntual, Modificado VII, de la Revisión General de las Normas Subsidiarias del Planeamiento.

En la sesión ordinaria celebrada en fecha 28 de octubre de 2004 por el Pleno del Ayuntamiento de Val de San Vicente se ha adoptado el acuerdo de aprobación inicial de la modificación puntual «Modificado VII» de la Revisión General de las Normas Subsidiarias del Planeamiento de Val de San Vicente. Con dicha modificación, a su vez se pretende modificar el trazado del sistema general de acceso a la playa de Pechón, definido en la Revisión General de las Normas Subsidiarias de Val de San Vicente como SG-15, completando un circuito que mejore la seguridad vial de dicho acceso.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, en relación con el artículo 68 de la misma Ley, el expediente se somete a información pública durante el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC. Durante dicho plazo cualquier interesado podrá examinar el expediente y formular frente al mismo las alegaciones que estime oportunas. El expediente se encuentra en la Secretaría del Ayuntamiento de Val de San Vicente a disposición de quien quiera examinarlo.

Pesués, Val de San Vicente, 9 de noviembre de 2004.—El alcalde-presidente, Miguel Ángel González Vega.

04/13604

AYUNTAMIENTO DE VEGA DE LIÉBANA

Información pública de expediente para construcción y ampliación de instalaciones para aprovechamiento hidroeléctrico en suelo rústico, en Dobres.

Por don Luis Castro Valdivia, en nombre y representación de la mercantil «Sociedad Eléctrica del Río Frío, Sociedad Limitada», se ha solicitado autorización para llevar a cabo la construcción y ampliación de instalaciones para aprovechamiento hidroeléctrico del río Frío -Minicentral de Cucayo- en una parcela de suelo rústico en Dobres, término municipal de Vega de Liébana.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116.1.b) de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, el citado expediente se somete a información pública por período de un mes, contado a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOC.

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría del Ayuntamiento de Vega de Liébana, en horario de oficina, de lunes a viernes.

Vega de Liébana, 17 de noviembre de 2004.—El alcalde en funciones, Gregorio Miguel Alonso Bedoya.

04/13651

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Dornier, S. A.», para la Comunidad Autónoma de Cantabria.

I.- CONFIGURACION DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.- PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte la empresa DORNIER, S.A. y de otra la representa-

ción de los trabajadores de la empresa en Cantabria y las Federaciones de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT y Comunicación y Transportes de CC.OO, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa DORNIER, S.A., existentes en la actualidad o que se puedan crear en la Comunidad de Cantabria.

Artículo 3.- AMBITO PERSONAL

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones previstas en el Artículo 2º, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- AMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2004 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 2006.

Artículo 5.- DENUNCIA Y PRORROGA

La revisión del Convenio podrá solicitarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con tres meses de antelación a la terminación de su vigencia. La parte que formule la denuncia habrá de entregar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

Si no existiera denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente al término de su vigencia, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 6.- ABSORCION Y COMPENSACION

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente Convenio absorberán las establecidas legalmente.

Artículo 7.- GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en el cómputo anual y a título personal, que viniera disfrutando cada trabajador.

Artículo 8.- TRAMITACION DEL CONVENIO

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Artículo 9.- COMISION MIXTA PARITARIA

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento del presente Convenio en un plazo de quince días (15) desde su firma.

Esta Comisión estará integrada paritariamente como máximo por cinco representantes de las organizaciones sindicales y cinco representantes de la empresa, firmantes del Convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y serán asignadas libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio.

b) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan iniciarse por partes legitimadas para ello, en relación con la aplicación y/o interpretación de este Convenio, sin que ello pueda ocasionar retrasos que perjudiquen las acciones de las partes. Transcurridos quince días desde la solicitud de intervención y la pertinente resolución de la Comisión Mixta quedará expedita la vía correspondiente.

c) La Comisión Mixta podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes para el mejor desarrollo y aplicación del Convenio.

d) Todas las funciones que se deriven del clausulado del presente Convenio.

Artículo 10.- ADHESIÓN AL ORECLA

Cuando la Comisión Mixta Paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le sometan, en virtud del artículo anterior, la empresa y la representación de los trabajadores, incluidos en el ámbito subjetivo de este convenio, se obligan a recurrir a los Procedimientos de mediación o conciliación para la Resolución de Conflictos Laborales previstos en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 11.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, de modo que el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de sus pactos. En este caso, las partes signatarias del Convenio se obligan a reunirse en un plazo de quince días desde que la resolución que anule o invalide parcialmente el Convenio sea firme, para alcanzar una solución al respecto. Transcurridos 60 días sin llegar a un acuerdo, se iniciarán negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo.

II.- REGULACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1.- MATERIAS DE INDOLE ECONÓMICO

Artículo 12.-RETRIBUCIONES

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se componen de salario base y de los complementos salariales y extrasalariales que se determinan a continuación.

Artículo 13.- SALARIO BASE

Las retribuciones por este concepto y para cada categoría profesional, son las que figuran en el ANEXO, calculadas:

- Para el año 2004: el incremento se ha cuantificado de forma lineal en 27,50 euros. todas las categorías. Siempre que el IPC real al 31 de diciembre de 2004 supere el 3%, esta cantidad se incrementara aplicando la diferencia resultante.

- Para el año 2005, se distribuirá la masa salarial del año 2004 incrementada en el IPC previsto para ese año y la cantidad resultante se sumará al salario base de forma lineal para cada categoría. La forma de calcular la masa salarial es: salario bruto anual de cada categoría (reflejado en tablas) x número de trabajadores fijos de plantilla. Esta cantidad se revisará con el IPC real y definitivo para ese año.

- Para el año 2006, se aplicará la misma operativa que para el año 2005.

Artículo 14.- ANTIGÜEDAD

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable desde el primer día en que el trabajador comenzó a prestar servicios en la Empresa.

El abono económico se hará a razón del 5 por ciento del salario base por cada trienio de antigüedad.

Los trienios se computarán en razón del tiempo trabajado en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el trienio. La bonificación por los años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extras.

Artículo 15.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores percibirán las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, en la cuantía cada una de ellas de treinta días de salario base, antigüedad y plus convenio, siendo su devengo semestral.

Artículo 16.- PLUS CONVENIO

Todo el personal percibirá por este concepto la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales del anexo.

Artículo 17.- PLUS MANTENIMIENTO DE VESTUARIO

El personal afectado por este Convenio y encuadrado en las categorías profesionales de técnico de mantenimiento, conductor/coordinador, inspector, vigilante y peón especialista percibirá un plus de vestuario de naturaleza extrasalarial para suplir los gastos ocasionados por la limpieza y mantenimiento del uniforme. Este plus se fija en una cantidad anual, que se percibirá prorrateada mensualmente durante los doce meses del año, obtenidas de según se recoge en el ANEXO.

Artículo 18.- QUEBRANTO DE MONEDA

El personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja, se le abonará en concepto de "quebranto de moneda", la cantidad de 39,44.- euros mensuales.

El quebranto de moneda se percibirá mensualmente, excluyéndose el mes de vacaciones en el que no se causará derecho al mismo.

Artículo 19.-CUSTODIA Y MANTENIMIENTO DE TERMINALES Y WALKIES

El personal que utiliza, custodia y alimenta los walkies y terminales, percibirá un plus de naturaleza extrasalarial para el mantenimiento y custodia de los mismos, por un importe anual de 110,04.- euros, que se distribuirá mensualmente, durante los doce meses del año según ANEXO.

Artículo 20.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente, consistente en un 25 por ciento del salario base, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

Artículo 21.- PLUSES FESTIVOS, DOMINICAL Y 24 Y 31 DE DICIEMBRE

La Empresa abonará la cantidad de 35,27 euros para el año 2004 para, por cada festivo trabajado y por cada domingo trabajado la cantidad de 17,95 euros.

Los trabajadores que deban trabajar en cada uno de los turnos de noche de los días 24 y 31 de diciembre recibirán una cantidad adicional de 15,50 euros.

Artículo 22.- PLUS RECAUDACION

Para el personal que se encargue de las funciones de recaudación, percibirá 33,00 euros cada mes que se efectúen labores de recaudación.

Artículo 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La retribución se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Año 2004: Valor hora extraordinaria} = \frac{((S.B. + \text{ANTG.} + P.CONV.)) \times 14 \times (1,75)}{1.737 \text{ horas}}$$

$$\text{Año 2005 y 2006: Valor hora extraordinaria} = \frac{((S.B. + \text{ANTG.} + P.CONV.)) \times 14 \times (1,75)}{1.729 \text{ horas}}$$

Siendo:
S.B. SALARIO BASE
ANTG. ANTIGÜEDAD
P.CONV. PLUS CONVENIO

Artículo 24.- TRABAJO EN DIA LIBRE

Por acuerdo entre cada trabajador y la Empresa, el trabajo realizado en día libre será compensado mediante el abono como horas extraordinarias o el disfrute de descanso.

Artículo 25.- PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO

Con objeto de reducir el absentismo, se establece una paga cada cuatrimestre abonándose en los meses de mayo, septiembre y enero respectivamente, que se devengará durante los mismos, es decir, primer cuatrimestre: enero, febrero, marzo y abril; segundo cuatrimestre: mayo, junio, julio y agosto y tercer cuatrimestre: septiembre octubre noviembre y diciembre. Dicha prima se percibirá en función de las premisas dispuestas en el presente artículo.

A efectos de cómputo de absentismo no se considerará como día no trabajado el día de asuntos propios, los días en situación de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional, la baja laboral por descanso maternal y cualquier tipo de suspensión de contrato, así como licencias y permisos contemplados en el art. 33, 34, 35, 46 y 54, y debidamente justificados, salvo el permiso para ir al médico que no se justifique en todo el horario cuando exceda del 30% de la jornada diaria.

Baremo de percepción:

N.º de días no trabajados en al año	2004	2005	2006
0 a 9 días naturales	550,00	627,00	714,00
10 a 15 días naturales	300,00	337,50	387,00
16 a 21 días naturales	138,00	156,00	180,00
Más de 21 días	0,00	0,00	0,00

N.º de días no trabajados en al cuatrimestre	2004	2005	2006
0 a 3 días naturales	183,30	209,00	238,00
4 a 5 días naturales	100,00	112,50	129,00
6 a 7 días naturales	46,00	52,00	60,00
Más de 7 días	0,00	0,00	0,00

Artículo 26.- ANTICIPOS

Los trabajadores podrán solicitar el anticipo de una mensualidad de salario y/o las cantidades devengadas en la fecha de solicitud de la paga extraordinaria que corresponda. Las cantidades anticipadas se descontarán en la nómina del mes cuyo anticipo se solicita y/o en su caso en la nómina de la paga extraordinaria que corresponda.

III.- MATERIAS DE INDOLE LABORAL

1.- JORNADA DE TRABAJO

Artículo 27.- JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual de:

Para el año 2004 la jornada laboral será de 1.737 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el año 2005 la jornada laboral será de 1.729 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el año 2006 la jornada laboral será de 1.729 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada se distribuirá de conformidad con el Calendario Laboral.

Todo el personal tendrá derecho a 20 minutos de pausa a lo largo de su jornada continuada, que correrán a cargo de la Empresa, y que serán divididos en dos períodos de 10 minutos para la plantilla que trabaje a jornada partida.

Artículo 28.- CALENDARIO LABORAL

Para cada año, y en el mes de Noviembre del año anterior, se confeccionarán los calendarios y horarios generales. Estos calendarios y horarios se negociarán entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

La mitad de la plantilla disfrutará de la jornada del de Nochebuena y la otra mitad de la jornada del día Nochevieja.

El personal adscrito al Servicio de Grúa disfrutará de media jornada en función de las necesidades del Servicio, siempre en torno a las fechas navideñas.

Artículo 29.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Son aquéllas horas que se realizan en exceso de la jornada establecida en el presente Convenio. Su ejecución tendrá carácter voluntario, a menos que sean requeridas para prevenir o reparar siniestros, así como en situaciones de extrema urgencia y necesidad o por prevención de daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias serán disfrutadas con descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización o compensadas económicamente.

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias.

Artículo 30.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Además de las normas vigentes sobre la materia establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de Cantabria interesados podrán solicitar a la Dirección cambio de localidad de prestación de servicios dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria, siempre y cuando se den los siguientes factores:

- Exista posibilidad de ello por haberse producido vacante de su categoría profesional en el puesto de destino, ya sea por nueva creación, o por cese de algún trabajador del centro o porque exista algún trabajador en ese puesto que tenga interés en ocupar el del trabajador solicitante.

Para poder llevar a cabo este cambio, se requiere previa petición del trabajador interesado a la dirección de la delegación, quien previo estudio podrá dar el visto bueno a la operación, previa consulta al Comité de empresa.

2.- VACACIONES Y LICENCIAS.

Artículo 31.- VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 31 días naturales, iniciándose las citadas vacaciones siempre en día hábil para el trabajador. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá desde el primero de enero al treinta y uno de diciembre del año natural en que se trate.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el Comité, fijando un calendario global negociado en el mes de Diciembre del año anterior.

La situación de I.T. iniciada antes del inicio de las vacaciones y que se prolongase al momento del inicio de éstas suspenderá las vacaciones, debiendo negociar nuevamente las mismas entre el trabajador afectado y la dirección.

Cuando la situación de I.T. se produzca durante el disfrute de las vacaciones, suspenderá las mismas por el tiempo que reste desde el día de inicio de la situación de I.T., únicamente en los siguientes casos:

- Cuando el índice de absentismo de la plantilla durante el trimestre anterior a la I.T. sea inferior al 5 por ciento, individualizándose por colectivos (OLA, Grúa) y

- Cuando el trabajador afectado en el año inmediato anterior, no hubiera estado en I.T.; o,

- Cuando en el año anterior el trabajador afectado hubiera estado en I.T. derivada de accidente de trabajo, hospitalización o embarazo.

Artículo 32.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS.

Todos los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos.

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestasen servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los siguientes períodos:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días.

Matrimonio de padres, hijos/as, hermanos/as: 1 día dentro de la provincia y 2 fuera de ella.

b) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días ó 5 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto fuera de la provincia. En el caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días ó 5 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto un desplazamiento fuera de la provincia, mientras dure el proceso de hospitalización.

c) Nacimiento de hijo/adopción: 3 días o 5 días si fuera necesario un desplazamiento al efecto.

d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio universal: tiempo indispensable

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Exámenes para el título o curso académicos: el tiempo indispensable.

g) Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su propia voluntad podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h) Guarda legal por tener un menor de seis años a cargo, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos en un tercio y con un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

j) Visita médica: por el tiempo imprescindible.

k) Bautizo y Primera Comunión de descendientes primer grado: media jornada (mañana o tarde) del día en que se celebre el acontecimiento.

l) Asuntos propios: 1 día. La Empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma, concederá un día de permiso retribuido al año, no pudiendo solicitar el mismo día más del 5 por ciento de trabajadores a la vez.

Si una vez solicitado el día de asuntos propios, la empresa no pudiera concederle, el trabajador tendrá derecho a disfrutarlo cuando él lo solicite dentro del año o en los tres meses del año siguiente.

Si llegado el último día del mes de febrero del año siguiente al que correspondería haber disfrutado el día de asuntos propios, el trabajador no hubiera disfrutado del citado día por causas imputables a la Empresa, el trabajador podrá disfrutar de ese día en el mes de marzo o abril del año siguiente a aquél en que los solicitó.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo, con la excepción del apartado a).

La Dirección se compromete a buscar un puesto de trabajo adecuado en función de las posibilidades y necesidades de la Empresa, y en aquéllos casos en los que el estado de la trabajadora embarazada lo requiera (por enfermedad, o por estado de embarazo avanzado).

En todos estos casos habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurren.

Artículo 33.- PERMISO NO RETRIBUIDO

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo de 15 días naturales por circunstancias extraordinarias en caso de fallecimiento (desde la fecha del evento) o enfermedad grave (durante la duración de la misma) de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, previo informe favorable del Jefe de servicio y del Comité de Empresa, y siempre y cuando la organización del servicio lo permita.

Artículo 34.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y al menos que legalmente se disponga otra cosa, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

d) A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

e) A un período de hasta un año para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

B) La excedencia voluntaria, deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto como sea posible y tendrá derecho a ella, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conservará el derecho al reingreso en vacantes de igual o similar categoría la suya que hubiera o se produjera en la empresa, siempre y cuando lo comunique por escrito a la empresa con una antelación mínima de treinta días hábiles a su reingreso.

3.- CONTRATACION Y FORMACION

Artículo 35.- CONTRATACIÓN

La Empresa se compromete a que la contratación temporal, cuando proceda, no sea por un período inferior a seis meses ni superior a un año.

No se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior en los contratos previstos en los apartados 1a) y 1c) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores vigente: contratos de obra o servicio determinado y contratos para sustituir trabajadores. En estos casos la duración del contrato temporal que proceda se ajustará a la duración de la eventualidad que lo haya justificado.

En las explotaciones temporales, siempre que reúnan los requisitos legales establecidos al efecto, se utilizará la modalidad de contratación prevista en la normativa vigente.

La empresa se compromete a no utilizar la modalidad de contratación temporal de contratos para la formación.

La Empresa se compromete a que las contrataciones de los trabajadores para las categorías de controlador, conductor, inspector y peón especialista, no se efectúen a través de Empresas de Trabajo Temporal.

La empresa cumplirá con las obligaciones legales impuestas en cuanto a número de minusválidos a tener en plantilla.

Artículo 36.- FORMACIÓN

Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, relacionados ambos con su trabajo, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales impartidos por la empresa.

La comisión paritaria del convenio podrá valorar la necesidad de acciones formativas para el personal de la Empresa.

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación. Cuando se efectúe la actividad formativa fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán compensadas al trabajador/a.

5.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 37.- FALTAS Y SANCIONES

PRIMERO.- Las acciones u omisiones que supongan infracción de las normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general, se calificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

SEGUNDO.- La facultad sancionadora corresponde a la Dirección de la Compañía, quien podrá delegar en la persona o personas que expresamente designe.

TERCERO.- De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CUARTO.- Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se tramitará expediente disciplinario consistente en:

1.- Se iniciará el expediente disciplinario mediante Comunicación dirigida al presunto infractor de los hechos sancionables que se le imputen (PLIEGO DE CARGOS).

El inicio de expediente sancionador interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas.

2.- El trabajador podrá formular frente a las imputaciones que se le hagan, las alegaciones en su defensa que estime pertinentes (PLIEGO DE DESCARGOS) en un plazo de cinco días hábiles contados desde la fecha en que se le haya notificado el pliego de cargos.

3.- Leído el pliego de descargos presentado por el trabajador a la Empresa, o transcurrido el plazo de cinco días sin que el trabajador hubiera formulado pliego de descargos, el órgano sancionador decidirá lo que proceda al respecto y lo comunicará al trabajador afectado.

En el caso de que proceda la imposición de sanción, ésta se comunicará al trabajador mediante escrito en el que se determinarán los hechos imputados, la sanción impuesta y la fecha de efectividad de la misma.

QUINTO.- Se consideraran faltas leves:

a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.

d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.

f) La falta de aseo o limpieza personal.

g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.

h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

i) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

k) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.

l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

SEXTO.- Se consideran falta graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.

b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La falta notoria de respeto y consideración al público.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa, será considerada como muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

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

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

m) Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.

n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

o) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.

p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal

SEPTIMO.- SE consideraran faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en seis meses.

b) Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc..

e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.

f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

h) El abuso de autoridad.

i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando

esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.

n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

OCTAVO.- Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

NOVENA.- Sanciones.

La comisión de las faltas citadas en los apartados anteriores, se sancionan de la siguiente forma :

- Faltas leves: Se amonestará de forma escrita al trabajador, apercibiéndole de dicha comisión.

- Faltas graves : Se comunicará mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiéndose imponer una sanción de 1 a 10 días de suspensión de empleo y sueldo.

- Faltas muy graves : Se comunicarán mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiéndose imponer una sanción de 11 a 45 días de suspensión de empleo y sueldo o despido

Para la imposición de sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomará en consideración no solo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado o intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Se informará de las sanciones impuestas por faltas muy graves a la representación unitaria de la empresa, y al delegado sindical de la Sección Sindical del sindicato al que, en su caso, esté afiliado el trabajador afectado siempre que el empleado haga constar durante la tramitación del expediente disciplinario su afiliación.

DECIMO.-

Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los dos años desde la fecha de su cumplimiento; las de las faltas graves al año y las de las leves a los tres meses.

El empleado que haya sufrido abuso de autoridad cometido por algún jefe, deberá denunciar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos directamente o por conducto del jefe más inmediato del que hubiere cometido la falta, a su elección, para la instrucción del oportuno procedimiento de la sanción que corresponda.

IV.- MATERIAS DE INDOLE ASISTENCIAL

Artículo 38.- PRENDAS DE TRABAJO

A) PERSONAL O.L.A. (Controladores e Inspectores):

El uniforme de estas categorías profesionales, proporcionado por la Empresa al causar alta en ella, constará de las siguientes prendas:

- 2 pantalones de invierno.
- 2 camisas de manga larga.
- 1 anorak o impermeable de invierno dotado de forro polar o similar.
- 1 par de zapatos de invierno o botas cortas, a elección del trabajador.
- 1 jersey grueso de lana para invierno.
- 2 pares de calcetines negros de invierno.
- 1 par de guantes adecuados para invierno.
- 1 braga o bufanda como protector de cuello.
- 2 pantalones de verano.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 jersey fino de punto para verano.
- 1 par de zapatos de verano.
- 2 pares de calcetines negros de verano.
- 1 corbata.
- 1 gorra, visera o similar.

- Distintivos (escudos) oportunos para las prendas, según diseño y criterio de la Empresa.

La Empresa entregará, como renovación, anualmente y según corresponda para invierno o verano, las siguientes prendas:

- 2 camisas de manga larga.
 - 2 camisas de manga corta.
 - 1 pantalón de invierno.
 - 1 pantalón de verano.
 - 2 pares de calcetines de invierno.
 - 2 pares de calcetines de verano.
 - 1 par de zapatos o botas cortas de invierno.
 - 1 par de zapatos de verano.
- El resto de las prendas se cambiarán cada dos años.

B) ENCARGADOS DE DEPÓSITO, CONDUCTORES Y PEONES:

El equipamiento de ropa de trabajo de estas categorías profesionales, proporcionado por la Empresa al causar alta en ella, constará de las siguientes prendas:

- 2 pantalones de invierno.
- 1 pantalón de verano.
- 2 polos de manga larga para invierno.
- 2 polos de manga corta para verano.
- 1 forro polar.
- 1 chaleco de punto o similar para verano.
- 1 par de zapatos de seguridad de verano o botas cortas de seguridad, a elección del trabajador.
- 1 par de zapatos de seguridad de invierno o botas cortas de seguridad, a elección del trabajador.
- 1 anorak o impermeable de invierno.
- 2 pares de calcetines de invierno.
- 2 pares de calcetines de verano.
- 1 traje de agua

La Empresa entregará, como renovación, anualmente y según corresponda para invierno o verano, las siguientes prendas:

- 2 polos de manga larga para invierno.
 - 2 polos de manga corta para verano.
 - 1 pantalón de invierno.
 - 1 pantalón de verano.
 - 2 pares de calcetines de invierno.
 - 2 pares de calcetines de verano.
 - 1 par de zapatos o botas cortas de invierno.
 - 1 par de zapatos o botas cortas de verano.
 - 1 forro polar
- El resto de las prendas se cambiarán cada dos años.

C) TECNICOS DE MANTENIMIENTO

Dadas las características especiales de trabajo de esta categoría profesional, el equipamiento de ropa de trabajo será acordado individualmente entre estos y la Empresa. En el caso de no alcanzarse un acuerdo en este sentido, es estará a lo dispuesto para el equipamiento del grupo b) anterior

La entrega del vestuario de invierno se efectuará en el mes de septiembre, y del vestuario de verano en el mes de mayo.

Artículo 39.- RECONOCIMIENTO MEDICO

La Empresa dispondrá de un Servicio Médico para la realización de reconocimientos médicos anuales y ginecológicos anuales para las trabajadoras que lo deseen.

Artículo 40.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Con independencia de las prestaciones de la entidad gestora por I.T. la empresa abonará un complemento que sumándolo a las prestaciones reglamentarias, garantice durante esta situación el 100% del salario base, antigüedad y plus convenio.

Artículo 41.- RENOVACION DEL CARNET DE CONDUCIR

La Empresa correrá con los gastos que puedan generar la renovación del carnet de conducir para el personal conductor de grúa y técnico.

Artículo 42.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Cuando a un conductor le sea retirado su carnet de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a ubicar al trabajador en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carnet, con percepción del salario base, Plus convenio y antigüedad.

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su carnet de conducir, éste acepta disfrutar el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carnet del conducir.

Si la retirada del carnet, fuera por un plazo superior a 90 días, una vez transcurrido ese período, se suspenderá el contrato de trabajo del trabajador hasta la fecha en que finalice la retirada del carnet de conducir, reincorporándose el trabajador nuevamente a la empresa. Se exceptúan de este supuesto los casos en que al trabajador se le haya retirado el carnet de conducir siendo su conducción correcta, pero debiéndose el incidente a causas no imputables al mismo o a su conducción. En este último caso no se le suspenderá su contrato de trabajo aunque la retirada del carnet sea por tiempo superior a 90 días.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, y a la vista de las causas que hubieran motivado la retirada del carnet de conducir, la empresa se reserva el derecho a iniciar expediente disciplinario al trabajador, si lo estimara necesario.

Artículo 43.- SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ POR ACCIDENTE LABORAL

La empresa concertará un seguro para todos los trabajadores, que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo, con un capital de 18.030,36.- euros. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes.

La empresa también concertará un seguro de vida por un 6.010,12.- euros..

Artículo 44.- ASISTENCIA JURIDICA

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, la Dirección de la Empresa proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Reclamación judicial al trabajador como consecuencia de su actuación profesional.
- Reclamación judicial del trabajador a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

Todo el trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su periodo de descanso o vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo cuando sea iniciativa propia), será compensado por otro periodo de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.

Artículo 45.- JUBILACIÓN.

Los trabajadores, a partir de los 60 años, podrán acceder a la jubilación parcial con reducción de jornada dentro de los límites establecidos legalmente. Los interesados deberán solicitarlo, petición que deberá ser aceptada por

la empresa, con tres meses de antelación a la fecha deseada, para que ésta realice las gestiones oportunas para proceder a la contratación de otro trabajador, mediante contrato de relevo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

V.- DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Artículo 46.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los miembros del comité de empresa tendrán los derechos delimitados en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En particular:

- Serán informados con carácter previo a la adopción de decisiones en materia de:
 - Celebración de nuevos contratos
 - Número de trabajadores que han de contratar.
 - Modalidad de contrato
 - Fecha de celebración de los contratos y duración.
- Los miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Este crédito de horas podrá ser acumulado, por sindicato de la siguiente manera: por periodos trimestrales en uno o varios miembros, o también de forma individualizada. Esta acumulación deberá hacerse mediante cesión expresa y escrita, que deberá darse a conocer a la Empresa.

Artículo 47.- GARANTÍAS SINDICALES

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en sus estatutos así como de arreglo a lo establecido en la LOLS.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas o su cobro por descuento en nómina, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir cuanta información les remita su Sindicato.

Las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal tienen derecho a disponer de un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo, en un lugar donde se garantice el libre acceso al mismo a todos los trabajadores.

VI.- CLASIFICACION Y DEFINICIONES DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo- 48.- CLASIFICACION PROFESIONAL

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener previstas éstas si las necesidades y el volumen de la empresa no se requieren.

Artículo 49.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- c) Personal de Control de Explotación, y Mantenimiento.
- d) Personal de Explotación.

Artículo 50.- DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

a) Personal Superior y Técnico

El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación, con independencia de que pueda tener o no personal subordinado a su cargo.

Las categorías encuadradas dentro de este grupo profesional serán las siguientes:

A-1) TECNICO SUPERIOR.- Es aquel personal que estando en posesión de un Título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

A-2) TECNICO MEDIO.- Es aquel personal que estando en posesión de un Título expedido por las Escuelas Técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

A-3) DIPLOMADO.- Es aquel personal que poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

A-4) TECNICO NO TITULADO.- Es aquel personal que lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de una dilatada y demostrable experiencia, concurra o no personal bajo su dependencia.

Artículo 51.- GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO E INFORMATICO. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El subgrupo profesional de Administrativo comprende quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que éste le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de su categoría en el ámbito. Lo componen las siguientes categorías

I.B.1) JEFE DE SERVICIOS.- Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal que requieran tales departamentos o servicios.

I.B.2) JEFE DE SECCION.- Es quien a las órdenes del Jefe de Servicios, si lo hubiere, se encarga de la organización gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

I.B.3) OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

I.B.4) AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es aquel personal que realiza funciones administrativas elementales o de poca complejidad y en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas ope-

rativos como errores de operación o de máquina, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

II.B) El subgrupo profesional de personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de Sistemas y Organización.

II.B.1) ANALISTA DE PROCESO DE DATOS.- Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

II.B.2) PROGRAMADOR.- Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

II.B.3) OPERADOR.- Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Artículo 52.- GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL DE EXPLOTACION

El grupo profesional de personal de Control de Explotación se compone por quienes, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes y supervisión del personal adscrito al grupo profesional A, tiene a sus órdenes al personal adscrito al grupo profesional D. Adopta medidas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, determina y controla la corrección y disciplina de los servicios o zonas a su cargo, realizando trabajos de la máxima confianza y discreción, bajo las órdenes directas del personal adscrito a los grupos profesionales A y B.

Artículo 53.- GRUPO PROFESIONAL DE EXPLOTACION

D.1) INSPECTOR: Es el empleado que supervisa y apoya el trabajo de los Controladores de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la Empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes de su jefe inmediato.

D.2) CONTROLADOR: Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la Zona Azul (O.L.A), verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente, así como notificar a su inmediato superior los defectos observados en los medios desplegados por la Empresa para la prestación del servicio. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedorora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

D.3) CONDUCTOR/COORDINADOR. Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento y limpieza de la grúa.

D.4) PEON/ENGANCHADOR: Es el personal que se encarga del enganche y desenganche de los vehículos a la grúa así como de trabajos análogos sin especialización, ayudando al conductor correspondiente. Asimismo entrarán dentro de sus funciones la supervisión de herramientas de la grúa, así como la notificación de las averías que pudieran surgir al superior inmediato. Corresponde también al peón la supervisión de las grúas y la notificación de las anomalías que observara al conductor responsable de esta.

D.5) ENCARGADO DE DEPÓSITO: Es el operario que tiene como función las tareas encomendadas por la empresa en referencia a organizar, controlar, indicar, disponer y velar por los vehículos depositados, está dotado para impartir instrucciones en este sentido a conductores y peones, siempre siguiendo las directrices de su inmediato superior. Se le podrán encomendar tareas de elaboración, archivo y custodia de la documentación que la Empresa estime oportuna y atenderá y operará los medios puestos por la empresa para el adecuado funcionamiento del servicio. Este operario realizará las funciones de conductor cuando ello sea requerido por la empresa. Estas condiciones podrán ser revisadas en función de la actuación de la Policía Local.

D.6) TECNICO DE MANTENIMIENTO: Es el operario que tiene como función las tareas encomendadas por la empresa en referencia a la instalación, mantenimiento, reparación, limpieza y recaudación de las máquinas expendedoras de tickets, así como la conservación de los medios desplegados por la empresa para la adecuada prestación del servicio.

VII.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 54.- CRITERIOS GENERALES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y los diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia y que sea de aplicación.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- La empresa que suscribe el presente Convenio Colectivo desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

- De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa elaborará para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

- De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los tra-

bajadores, la empresa, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificará las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

- Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

- La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc..

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

La empresa está obligada a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

Finalmente la empresa esta obligada a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Los Delegados de prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representantes del personal.

Artículo 55.- PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para Seguridad y Salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los Resultados de la evaluación de riesgos lo hiciesen necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 56.- RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS.

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

La empresa asignará la presencia a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesaria.

Tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

El Comité de Seguridad y Salud, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Artículo 57.- PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo décimo de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismo.

El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de tra-

bajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así ser certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ART. 58.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

Con motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, será de aplicación el artículo 39/1999 de 5 de noviembre, u otra norma que lo modifique o sustituya.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación vigente y el Convenio Nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

ANEXO: TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2004

CATEGORIA	SALARIO BASE x14	PLUS CONVENIO x14	PLUS DE VESTUARIO x12	PLUS DE MNTO. TERMINALES x12	SALARIO BRUTO ANUAL
Oficial administrativo	1.007,73	39,80	-	-	14.665,33
Auxiliar administrativo	799,08	39,80	-	-	11.744,23
Técnico de mantenimiento	907,59	52,36	38,48	9,17	14.011,10
Encargado de depósito	907,59	215,03	10,44	-	15.842,03
Conductor/Coordinador	907,59	215,03	10,44	-	15.842,03
Inspector	907,59	39,80	38,48	9,17	13.786,39
Vigilante	739,98	39,80	38,48	9,17	11.488,62
Peón Especialista	685,06	39,80	10,44	-	10.273,24

Santander, 28 de octubre de 2004.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

04/12885

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria para los años 2004-2005-2006.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA
PARA LOS AÑOS 2004-2005-2006

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.-Ámbito territorial. El presente Convenio de trabajo afecta a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 2º. Ámbito funcional. Este Convenio es de aplicación a todas las empresas agrícolas, ganaderas, pecuarias, la plantación, cultivo, comercialización o manipulación de todo tipo de plantas y hortalizas, tanto en invernadero como en el exterior, así como a sus industrias complementarias reguladas por el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000.

Artículo 3º. Ámbito personal. Se regirán por las normas de este Convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, con