

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

excepción a la referencia que se hace en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, por el que se establecen las condiciones de trabajo del sector agrario.

Artículo 4°. Vigencia y duración. La duración de este Convenio será desde la fecha del acuerdo hasta el 31-12-2006.

El mismo se entenderá automáticamente denunciado con un mes de antelación a su terminación.

No obstante se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y salarial hasta la firma del siguiente que le sustituya.

Artículo 5°. Revisión salarial. En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 2004, un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Para el año 2005 se incrementará el IPC real de dicho año. Se adelantará a cuenta el IPC previsto por el Gobierno en los PGE y efectuándose una revisión salarial en igual cuantía, en caso que el IPC real supere al IPC previsto, abonándose con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005.

Para el año 2006 se incrementará el IPC real de dicho año. Se adelantará a cuenta el IPC previsto por el Gobierno en los PGE y efectuándose una revisión salarial en igual cuantía, en caso que el IPC real supere al IPC previsto, abonándose con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006.

Tales incrementos se incorporarán a las tablas salariales, sirviendo como base de cálculo del incremento salarial de años venideros, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas que han sido utilizados para realizar los aumentos pactados en el presente Convenio.

La revisión afectará a todas las cantidades que figuran en el Convenio y los Anexos del mismo, abonándose en una sola paga durante el primer trimestre de los años 2005, 2006 y 2007.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 6°. Grupos profesionales. Los trabajadores se clasifican teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales, siendo su salario el reflejado en las tablas anexas del presente Convenio.

- a) Personal Técnico
- b) Encargado general
- c) Capataces
- d) Oficiales administrativos
- e) Personal de oficios varios
- f) Tractoristas, maquinistas y conductores.
- g) Guardas
- h) Caseros
- i) Especialistas
- j) Auxiliares administrativos
- k) Peones

Artículo 7°. Definición de categorías. La definición de las categorías profesionales del presente Convenio Colectivo, son las siguientes:

- a) Personal Técnico.

Es personal técnico el que con el correspondiente título facultativo superior o de grado medio, o con la experiencia laboral adecuada, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada y/o asesoramiento.

- b) Encargado general.

Tienen como función, coordinar y organizar las labores de producción y de gestión de personal en la empresa.

- c) Capataces.

Son los trabajadores que están a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.

- d) Oficiales administrativos.

Quedan comprendidos dentro de éste grupo el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa poseyendo conocimientos de procedimiento administrativo, técnico o contable.

- e) Personal de oficios.

Comprende éste grupo a los trabajadores que en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

- f) Tractoristas, maquinistas y conductores.

Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con tractores, vehículos de transporte o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

- g) Guardas.

Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia en general de la empresa.

- h) Caseros.

Integran éste grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personal de su familia si la tuvieran, que tienen a su cargo con las faenas propias de los demás trabajadores la vigilancia y limpieza de las dependencias y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a éstas tareas.

- i) Especialistas.

Forman éste grupo aquellos trabajadores titulados o que con una práctica continuada realizan cometidos para los que se requiere conocimientos específicos tales como pastores, vaqueros, ordeñadores, segadores, podadores, injertadores, sulfatadores, cultivadores – recolectores de frutas, hortalizas o verduras, etc. o bien realizan funciones con maquinaria agrícola de forma esporádica.

- j) Auxiliares administrativos.

Son aquellos trabajadores que con los conocimientos oportunos prestan labor de apoyo a los Oficiales administrativos en los trabajos burocráticos de la empresa.

- k) Peones.

Son los trabajadores sin calificación específica ni conocimientos prácticos, desarrollan labores que no requieren ningún tipo de calificación profesional para el cometido de las mismas.

Estos trabajadores cuando lleven un año de permanencia en la empresa, aunque fuese de forma interrumpida, pasarán a ostentar como mínimo la categoría de Especialista.

- Artículo 8°. Movilidad Funcional.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes de categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Durante este tiempo los destinados a tareas correspondientes a categoría inferior, no podrán ser sustituidos en su puesto de trabajo original por ningún otro trabajador, ni tomar la empresa obreros ajenos para las tareas del mismo.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 9°. Período de prueba. Los contratos de trabajo tendrán su plena vigencia una vez superado los siguientes períodos de prueba:

Técnicos titulados: Tres meses.

Encargados y capataces: Dos meses.

Tractoristas, maquinistas, conductores y especialistas: Un mes.

Resto del personal: Quince días.

Artículo 10°. Contrato de trabajo.

Deberá realizarse por escrito el contrato de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso,

cualquiera de las partes podrá exigir, que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Las relaciones laborales y por tanto la contratación en el sector, podrá ser:

- a) Fijos de carácter continuo
- b) Fijos de carácter discontinuo
- c) Eventuales

Con relación a las vacantes que se produzcan de entre las categorías existentes en la empresa o que puedan crearse, éstas serán cubiertas por el personal de la empresa con preferencia de éstos, siempre que cumplan los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones propias de la categoría a la que se opte y supere el período de prueba.

Un trabajador a tiempo completo que por decisión personal así lo considere, tendrá preferencia para ocupar un puesto de trabajo a tiempo parcial, siempre que exista en la empresa y esté dentro de su categoría y con un período de pruebas.

Artículo 11º. Especificaciones de los contratos.

A) Contratos fijos de carácter continuo.

Son aquellos trabajadores con contrato indefinido a jornada completa que prestan sus servicios en las empresas del sector.

B) Contratos fijos-discontinuos.

Es el trabajador contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

El trabajador fijo discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables. El empresario está obligado a cotizar durante toda la campaña por el trabajador, por todas las contingencias de la Seguridad Social.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará de manera fehaciente con 30 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador en el plazo de 15 días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa. En caso de que cualquier trabajador no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Cuando haya disminución de la actividad en la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos discontinuos sobre los eventuales.

Estos trabajadores deberán ser llamados a trabajar cada vez que la empresa precise trabajadores para realizar faenas agrícolas o ganaderas, respetando la preferencia según la antigüedad y categoría de cada uno.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los trabajadores fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual. Todo ello según la legislación vigente.

C) Contratos eventuales o temporales.

Todos los contratos eventuales o temporales (con la única excepción de los de prácticas, formación e interinidad) tendrán una duración máxima de 10 meses en un período de quince meses, transcurrido el cual el trabajador pasará a ostentar la condición de trabajador fijo.

Contrato para la formación. El contrato de formación en el trabajo, tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

La edad para ser contratado será de entre los 16 y 21 años y la duración del contrato será mínima de 6 meses y máxima de 2 años, siendo el tiempo dedicado a la formación al menos el 15% de la jornada máxima prevista en este convenio.

Cuando la empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en Fraude de Ley, por lo que automáticamente, se reconvertirá en contrato indefinido ordinario.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se formalizará siempre por escrito y con asistencia del representante legal del menor. El período de aprendizaje computará a efectos de antigüedad.

Su retribución es la fijada en las Tablas Salariales que figuran como Anexos del Convenio.

Contrato en prácticas:

Se registrará por lo establecido en la legislación vigente, siendo su duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años.

Artículo 12º. Conversión de eventuales en indefinidos.

El nuevo contrato deberá realizarse por escrito y podrá suscribirse con todos los trabajadores, que en fecha de celebración del mismo, estén empleados en la misma empresa con un contrato temporal (cualquiera que sea su modalidad).

La conversión de los contratos temporales en el nuevo contrato indefinido podrá realizarse durante todo el tiempo de vigencia de este Convenio, con independencia de la fecha en que se formalice o su hubiera formalizado el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido.

Los trabajadores eventuales pasarán a ostentar la condición de fijos discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo. Cuando no se hayan realizado los 30 días por campaña, tendrá preferencia para ser contratado nuevamente sin pérdida de su carácter eventual.

Aquellos contratos eventuales que no fueran transformados en indefinidos a su finalización percibirán una indemnización de 10 días de salario por año de servicio.

CAPÍTULO IV

JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS

Artículo 13º. Jornada laboral. La jornada laboral máxima será de 1.800 horas de trabajo en cómputo anual, computándose el inicio y el final de la jornada en el puesto de trabajo.

No obstante en las jornadas continuadas de trabajo de más de 6 horas, el trabajador tendrá derecho a 20 minutos diarios para tomar el bocadillo, el cual será considerado tiempo de trabajo efectivo.

La jornada media de referencia será de 40 horas semanales. La jornada laboral será como máximo de 9 horas al día.

El exceso sobre la jornada media de referencia se podrá acumular en vacaciones, por acuerdo entre las partes, en jornadas completas, sin que coincidan con los trabajos punta de la explotación.

El descanso dominical en ganadería y guardería no podrá ser recompensado en metálico, estableciéndose un sistema de trabajo a turnos. En todo caso en situaciones excepcionales en ganadería y guardería podrá acumularse por quincenas. En este descanso se computarán todos los descansos semanales legales y días festivos del año.

Para las modificaciones de jornada de otros trabajos a turnos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

De acuerdo con la legislación vigente en dicho descanso se tendrá en cuenta la duración de la semana laboral, es decir, si es de 5 días a ocho horas de trabajo efectivo, corresponderán dos días de descanso semanal; si es

de 6 días semanales de trabajo corresponderá a un día y medio de descanso semanal.

Las empresas tendrán la obligación de tener un calendario laboral, individual o colectivo, por grupos de trabajadores a disposición de cada empleado, donde se anoten los aumentos y/o disminuciones de jornada, vacaciones, licencias y falta al trabajo.

En el caso de los trabajadores eventuales, fijos-discontinuos o de duración determinada, de producirse jornadas flexibles con ampliación de jornada diaria o semanal, se les acumulará para realizarles la prolongación de su contrato de trabajo por el tiempo del exceso de trabajo, por jornadas completas, abonándose los salarios correspondientes a la misma.

La Comisión Mixta Paritaria elaborará un modelo de calendario, que formará parte del presente Convenio como anexo, y será de obligada confección en las empresas.

Artículo 14º. Vacaciones anuales. El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales retribuidos, de los que al menos 22 serán laborables en las jornadas de 5 días y 26 laborables en las jornadas de 6 días. Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo decidan la empresa y los trabajadores, estando excluidos los períodos de máxima actividad en las empresas.

Su retribución será de una mensualidad de 30 días, o en el caso de los que no hayan trabajado todo el año, la parte proporcional.

Artículo 15º. Licencias retribuidas. Las empresas concederán licencias a sus trabajadores fijos o de temporada que lo soliciten, sin pérdida de su retribución, en los casos siguientes:

A) Cuatro días, de los que al menos dos sean laborales y si no es así se ampliará la licencia al siguiente día laborable, en los casos de fallecimiento, intervención quirúrgica, hospitalización, accidente o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hermanos, padre o madre y nietos o abuelos, por consanguinidad o afinidad, que se ampliará a un día más si hay desplazamiento.

B) Cuatro días, de los que al menos dos sean laborables y si no es así se ampliará la licencia al siguiente día laborable, en los casos de alumbramiento o intervención quirúrgica, de la esposa o compañera, y se ampliará en un día más si hay desplazamiento de la localidad.

En los casos en que no concorra situación de matrimonio en los padres se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia por el simple reconocimiento oficial con la inscripción del hijo nacido en el Registro Civil correspondiente.

C) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

D) Dos días por traslado de su domicilio habitual.

E) Por el tiempo necesario para cumplir un deber público y personal.

F) Un día en los casos de fallecimiento de tíos o sobrinos.

G) Un día por boda o bautizo de los hijos o hermanos.

H) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes, en centros de formación académica profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.

I) Por el tiempo indispensable para visitar al médico o especialista indicado por la Seguridad Social, así como a acompañar a familiares directos en lo descrito anteriormente, con un máximo de dieciséis horas anuales.

En los casos no citados anteriormente, el trabajador podrá solicitar otras licencias sin retribución que sólo se concederán si la petición es con una semana de antelación con un máximo anual de 10 días, debiendo justificarse posteriormente éste tipo de licencia.

A efectos del disfrute de las presentes licencias retribuidas serán por consanguinidad o afinidad, asimilándose

las parejas de hecho con las de derecho, con independencia de su orientación sexual.

Artículo 16º. Horas extraordinarias. Se prohíben las horas extraordinarias y sólo en circunstancias excepcionales, previo acuerdo entre las partes podrán realizarse éstas abonándose con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, todo ello con un máximo de 80 anuales.

CAPÍTULO V

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 17º Vivienda y alojamiento.

Cuando como consecuencia de su trabajo, le sea facilitado al trabajador por el empresario un alojamiento, éste deberá reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad.

En tal sentido, las habitaciones tendrán ventilación suficiente y sus paredes y suelos estarán cubiertos de material susceptible de limpieza.

Las viviendas tendrán suficientes condiciones higiénicas y dispondrán de aseo y cocina.

En todo caso se respetará lo establecido en los artículos 34 y 35 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

El trabajador dispondrá de un plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha que se extinga su relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda.

En aquellos casos que disfruten de la vivienda como una parte del salario, nunca se le descontará al trabajador más del 10% de su salario.

Artículo 18º. Incapacidad Temporal. Los trabajadores afectados por el presente Convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional; enfermedad común o accidente no laboral, en éstos últimos casos si requieran hospitalización y mientras dure la misma, percibirán de sus respectivas empresas un complemento de 6 euros diarios desde el primer día de la baja.

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral que no requieran hospitalización, percibirán 10 euros los 3 primeros días, siendo del 4º en adelante 4 euros.

Los complementos antes descritos tendrán un tope máximo de 6 meses.

Ante cualquier modificación legislativa que afecte a las prestaciones de Incapacidad Temporal, la Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio se reunirá para reajustar el contenido de este artículo.

Artículo 19º. Seguro de accidentes. Las empresas contratarán mediante una Póliza al efecto la cobertura en caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional a sus trabajadores, que cubra 21.035,42 euros en cada uno de los casos antes descritos.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20º. Salario base. La remuneración base de todos los trabajadores afectados por este Convenio será la que se señala en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 21º. Complemento por Antigüedad. Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base consistente en trienios del 3%.

Artículo 22º. Gratificaciones Extras de Verano y Navidad. Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán de sus respectivas empresas dos gratificaciones extraordinarias, una en Verano y otra en Navidad, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario más la antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente.

Su devengo será semestral, de modo que la de Verano se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, en ambos casos del año en curso.

Artículo 23°. Plus de distancia. Para el traslado de los trabajadores fuera de los lugares habituales de trabajo las empresas facilitarán los medios mecánicos necesarios. Si el desplazamiento se realiza utilizando el trabajador medios propios, percibirá 0,17 euros por Km. de distancia desde la población en donde se haya formalizado el contrato de trabajo. Será obligatorio que las empresas habiliten medios mecánicos de locomoción adecuados.

Artículo 24°. Salario a la parte en ganadería. Podrá convenirse entre los empresarios y trabajadores el establecimiento de «salario a la parte», consistente en asignar al trabajador una fracción determinada del producto obtenido, señalándose esta modalidad según los usos de las zonas, siempre que se garantice el salario según este Convenio.

Estas modalidades de retribución deberán plasmarse por escrito en cualquier momento a petición de cualquiera de las partes.

Cualquier retribución del trabajo percibido por el trabajador, deberá ir reflejado en el recibo salarial.

Artículo 25°. Plus de nocturnidad. Los trabajadores de actividades o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicio entre las 22 y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre sus salarios bases.

Si la jornada se realizase parte en el periodo denominado nocturno y parte en el normal o diurno, el indicado suplemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro del periodo nocturno indicado.

Artículo 26°. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad. Todos los trabajadores que realicen tratamientos o estén expuestos a herbicidas, plaguicidas, fungicidas, pesticidas u otros productos de similares características, quienes ejecuten faenas en fango o en cava abierta y los que efectúen trabajos sobre o bajo techo de invernaderos, percibirán un plus consistente en la cuantía del 25% del salario base, si trabajan el mes completo o la parte proporcional por el tiempo trabajado inferior al mes.

CAPÍTULO VII

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 27°. Comisión Mixta de Interpretación. Se constituirán en los mismos actos de la negociación una Comisión Mixta de Interpretación, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, teniendo como función la de conocer, resolver, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente Convenio.

A falta de acuerdo entre ambas partes, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Serán Presidente y Secretario de esta Comisión, dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los empresarios y la siguiente entre los trabajadores, de tal forma que estos puestos recaigan en la misma sesión en cada representación.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de al menos un 60% de cada representación.

Durante el tiempo que la Comisión, por necesidades propias esté reunida, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo establecido en las tablas salariales de este Convenio.

En caso de discrepancias que sobrepasen el ámbito de la Comisión Paritaria, se establece el sometimiento expreso previo a la interposición a ningún conflicto tanto individual como colectivo, previo a la vía judicial y aquellas otras que conlleven la convocatoria de una huelga, a la mediación del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.).

Artículo 28°. Desplazamiento en trashumancia de ganadería.

Cuando el desplazamiento se realice por necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, los gastos del mismo correrán a cuenta de la

empresa, considerándose el trabajo a realizar continuación del que se venía haciendo en el lugar de origen.

En lo no previsto en este artículo se cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 29°. Condiciones más beneficiosas. Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que vengan impuestas por disposición legal o por costumbre, cuando individualmente y comparados analítica y globalmente sean superiores a las contenidas en este Convenio.

Artículo 30°. Legislación subsidiaria. En todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector agrario, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 31°. Unidad de lo pactado. Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo a este Convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en las actividades de trabajo reguladas en los artículos 1°, 2° y 3°.

Artículo 32°. Jubilación anticipada. Los trabajadores afectados por el presente Convenio y que a la entrada en vigor o durante la vigencia de este Convenio tuvieran o cumplieren 64 años y siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100% de derechos pasivos según lo contempla el Real Decreto Ley 1194/85, de 17 de julio (B.O.E. 20 julio).

Artículo 33°. Derechos sindicales. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán del crédito horario establecido legalmente, con el objeto de poder ejercitar sus funciones sindicales. La utilización de estas horas será justificada por la Central Sindical a que pertenezca el trabajador.

Se podrán celebrar Elecciones Sindicales en todas aquellas empresas que ocupen al menos a 6 trabajadores.

Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical representativa que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de carácter orgánico de nivel autonómico o superior, podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla.

Quince horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

La concesión de la mencionada licencia será previa petición de la Central Sindical a que pertenezca el trabajador y no podrá afectar a más del 5% de la plantilla.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán acceso a los contratos de trabajo y procesos de selección de personal.

Artículo 34°. Cláusula de descuelgue. Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, podrán no aplicar la subida salarial para cada año pactada en el supuesto que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de las previsiones para el ejercicio.

Para poder ejercitar el descuelgue de la subida salarial de 2004, las empresas deberán comunicar a la Comisión Mixta y a los representantes legales de los trabajadores o Sindicatos firmantes, tal decisión en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la publicación del texto del Convenio en el BOC.

Deberán acreditar tales extremos aportando la siguiente documentación:

- Impuesto de Sociedades o Declaración de la Renta de los dos ejercicios anteriores.

- Balance de situación y explotación (cuenta de pérdidas y ganancias), de los dos ejercicios anteriores y la previsión del ejercicio actual.

En el caso de empresas que no están obligadas a llevar la documentación descrita anteriormente, presentarán la declaración de la renta de los dos ejercicios anteriores y aquella documentación adicional que acredite el desequilibrio entre ingresos y gastos, para que la Comisión Mixta determine la aplicación de la cláusula de descuelgue.

En el plazo de 10 días hábiles siguientes a la comunicación efectuada por la empresa, la Comisión Mixta, a la que deberá aportarse la documentación citada, se pronunciará sobre la inaplicación de la subida.

La documentación será tratada con la reserva debida, guardándose el sigilo exigido legalmente.

En el supuesto de desacuerdo de la Comisión Mixta, la diferencia se someterá a la decisión arbitral si las partes lo acuerdan. En su defecto, será la jurisdicción competente quien lo decida, no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.

Artículo 35°. Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales. Se crea la Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, siendo paritaria entre empresarios y trabajadores con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales en el sector.

- Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.

- Elaboración de un registro de los Delegados de Prevención (en los que será el Delegado de Prevención en las empresas de 4 o más trabajadores), y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.

- Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95 y de sus Reglamentos posteriores en el sector.

- Realización de propuestas a las empresas y Delegados de Prevención.

- Estudio de las propuestas realizadas por los Delegados de Prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.

- Fijar los protocolos para la realización de los exámenes médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.

- En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acordes a la legislación vigente y al presente convenio colectivo.

Artículo 36°. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen la importancia de la formación permanente de los trabajadores y acuerdan crear la Comisión Paritaria de Formación al objeto de analizar las necesidades de formación de los trabajadores, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para las actividades desarrolladas en el sector y adecuados para completar la formación de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37°. Faltas.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas leves: Son faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los defectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

b) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

c) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

d) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

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

f) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y n) del presente artículo.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

j) El acoso sexual y el acoso moral.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene.

l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 38º.- Sanciones.

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

1.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días.

- Despido disciplinario

La prescripción de las faltas será:

- Faltas leves a los 10 días.

- Graves a los 20 días.

- Muy graves a los 60 días contados 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.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

TABLAS DE ANTIGÜEDAD Y NOCTURNIDAD PARA EL AÑO 2004.

CATEGORÍAS	Euros Trienio Dirario	Euros Trienio Anual	Euros /Día Plus Nocturno
I. Ingenieros y Licenciados	0,72	328,15	6,01
II. Técnico Grado Medio y Ayudante Titulado	0,70	319,95	5,86
III. Capataz, Mayoral, Jefe Administrativo, Titulado FP-II y Conductor de camión p.m. superior 3.500 Kg.	0,69	311,74	5,71
IV. Tractoristas, Maquinistas, Conductor Transportista de vehículos hasta p.m. 3.500 Kg., Oficial Administrativo, Guarda Jurado y Titulado de FP-I	0,67	303,54	5,56
V. Casero, Guarda, Vigilante, Ayudante de Laboratorio, Auxiliar Administrativo.	0,65	295,34	5,41
VI. Especialistas: Pastor, Cuidador de Ganado, Ordeñador, Segador, Podador invernarista, Injertador, Apicultor, Esquilador, cultivador/recolector de flores, frutas, hortalizas y/o verduras.	0,64	292,60	5,34
VII. Peón	0,64	292,60	5,34
VIII. Trabajador de 16 y 17 años			

Santander, 8 de noviembre de 2004.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.
04/13344

7.4 PARTICULARES

ASOCIACIÓN DE DESARROLLO RURAL SAJA-NANSA

Aprobación y exposición pública del pliego de cláusulas administrativas, y anuncio de concurso, procedimiento abierto, para reforma de cubierta de la Ferrería de Cades.

1.- Objeto.

1.1. Constituye el objeto de este pliego de cláusulas la adjudicación, mediante concurso, de la ejecución de las obras de reforma en la cubierta de la Ferrería de Cades. Obras complementarias, de conformidad al proyecto redactado por el arquitecto don José Luis Arroyo Sánchez.

1.2. Dicho documento, juntamente con el presente pliego de cláusulas administrativas, tendrá carácter contractual.

1.3. En caso de discordancia entre los documentos citados en el párrafo anterior o cualquier otro documento contractual con el pliego de cláusulas administrativas, prevalecerá este último

2.- Tipo de licitación.

2.1. El presupuesto de contrata de la obra asciende como máximo a la cantidad de veinticuatro mil ciento setenta y nueve euros con dos céntimos (24.179,02 euros) IVA incluido.

2.2. En la oferta de los licitadores se entenderá comprendido el importe del impuesto sobre el valor añadido.

3. Financiación de las obras.

En la Medida 107 Valorización del Patrimonio Cultural y Arquitectónico del Programa LEADER PLUS, gestionado por el Grupo 06.39.01 Asociación de Desarrollo Rural Saja-Nansa, existe expediente 4.107.005 «Adecuación del Espacio interpretativo en la Ferrería de Cades» aprobado por Junta Directiva de 16 de febrero de 2004, para la ejecución de las obras a que se refiere este pliego

4. Duración del contrato y ejecución de las obras.

4.1. La duración del contrato se fija entre la fecha de notificación del acuerdo de adjudicación de las obras y la finalización del periodo de garantía.

4.2. El plazo de ejecución de las obras será de seis meses a partir del día siguiente al de la notificación al contratista de la resolución autorizando el inicio de las obras.

5.1. Las obras se realizarán con estricta sujeción a las cláusulas estipuladas en el contrato y al proyecto y a la documentación técnica que les sirven de base.

5.2. Incumbe a la Asociación de Desarrollo Rural Saja-Nansa ejercer de manera continuada y directa la inspec-

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2004.

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL	HORA	HORA EXTRA
I. Ingenieros y Licenciados	781,32	10.938,42	6,14	10,75
II. Técnico Grado Medio y Ayudante Titulado	761,78	10.664,96	5,99	10,49
III. Capataz, Mayoral, Jefe Administrativo, Titulado FP-II y conductor de camión p. m. superior 3.500 Kg.	742,25	10.391,50	5,84	10,21
IV. Tractoristas, Maquinistas, Conductor Transportista de vehículos hasta p.m. 3.500 Kg., Oficial Administrativo, Guarda Jurado y Titulado de FP-I	722,72	10.118,04	5,69	9,95
V. Casero, Guarda, Vigilante, Ayudante de Laboratorio y Auxiliar administrativo.	703,18	9.844,58	5,53	9,68
VI. Especialistas: Pastor, Cuidador de Ganado, Ordeñador, Segador, Podador invernarista, Injertador, Apicultor, Esquilador, Cultivador/recolector de flores, frutas, hortalizas y/o verduras.	693,42	9.707,85	5,45	9,54
VII. Peón	693,42	9.707,85	5,45	9,54
VIII. Trabajador de 16 y 17 años	605,52	8.477,28	4,76	