A los efectos de lo previsto en el artículo 61 de la Ley del Suelo de Cantabria 2/2001 debe señalarse lo siguiente:

- El Estudio de detalle no altera la ordenación, ni la calificación efectuada por el Plan General, más allá de la que se deriva estrictamente del ajuste de alineaciones descrito anteriormente y en los planos que acompañan esta memoria.
- No altera el aprovechamiento medio del área de reparto afectada, que se mantiene estrictamente.
- No modifica el índice de edificabilidad aplicable a los terrenos comprendidos en su ámbito. Lógicamente la aplicación del índice de edificabilidad previsto en el plan general vigente que no se altera, a la nueva configuración de la manzana afectada por el ajuste de alineaciones, origina una variación del volumen edificable en la zona, que en este caso disminuye ligeramente por haberse reducido mínimamente la superficie de la manzana según la nueva configuración (la superficie de la manzana se reduce en 273,77 m2s).
- No produce alteración alguna en las alturas, densidades, índices de ocupación del suelo y usos permitidos aplicables según el Plan General vigente.
- No produce reducción alguna de espacios libres, sino mas bien lo contrario, ya que de alguna manera se aumentan estos espacios con el incremento de la franja de espacios libres anexos a viario en la margen este del vial, como consecuencia de su innecesariedad con la nueva solución viaria.
- Por último debe indicarse que del Estudio de Detalle se deriva un ligero aumento (273,77 m2s) del espacio global de cesión por todos los conceptos, concretado en este caso en una mayor superficie de viario público. La solución propuesta no altera las condiciones de ordenación de los predios colindantes, mas allá de la que pueda derivarse de la nueva configuración de la manzana afectada por el ajuste de alineaciones, cuya variación es mínima.

1.3 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

El contenido del ajuste de alineaciones del vial Norte-Sur del área de reparto número 10 propuesto en este Estudio de Detalle queda descrito en los documentos relacionados en el índice de documentos que describen a continuación.

El ajuste de alineaciones se define a nivel de Estudio de Detalle con una precisión de escala 1/500, si bien los planos se imprimen a una escala 1/1.000 para una mejor comprensión del trazado general de vial.

Con el fin de garantizar una pronta ejecución de la conexión viaria que nos ocupa y siguiendo el mismo criterio empleado para gestionar la misma hasta el momento, este expediente incluye la declaración de obtención prioritaria de la franja de 273,77 m2s implicados en el ajuste de alineaciones del viario previsto en este Estudio de Detalle, con los efectos del artículo 10.3.16 y 2.2.5.5 del Plan General vigente.

1.4 ÍNDICE DE DOCUMENTOS

- Esta Memoria.
- Informe de la Demarcación de Carreteras del Estado en Cantabria.
- Plano número 1: planta de alineaciones del vial según el vigente Plan General.
- Plano número 2: planta del vial según el proyecto de urbanización aprobado de las unidades de actuación del área de reparto número 10.
- Plano número 3: plano superpuesto de los dos anteriores (plan general y proyecto de urbanización).
- Plano número 4: planta de alineaciones del vial según el estudio de detalle propuesto.
- Plano número 5: planta del vial según el proyecto de urbanización adaptado al estudio de detalle que se propone.
- Plano número 6: plano superpuesto de los dos anteriores (estudio de detalle y proyecto de urbanización adaptado al estudio de detalle propuesto).

1.5 INFORME PRECEPTIVO JURÍDICO

Este estudio de detalle deberá ser sometido al preceptivo dictamen del Servicio Jurídico.

Santander, 22 de febrero de 2005.–Firmado: Eugenio Neira de Alvear, arquitecto-jefe del Servicio de Urbanismo, Planificación y SIG.–Antonio Gutiérrez Martínez-Conde, ingeniero técnico de Construcciones CIviles, jefe del Servicio de Vialidad.

05/9981

AYUNTAMIENTO DE VILLAESCUSA

Información pública de la aprobación inicial del Proyecto de Delimitación de la Unidad de Actuación de nueva creación, en Obregón.

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local ha sido aprobado inicialmente el proyecto de delimitación de Unidad de Actuación de nueva creación en suelo urbano no consolidado, en el lugar barrio El Pino, del pueblo de Obregón, promovido por don Gustavo Iriarte Gutiérrez.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 121.3 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, el expediente se somete a información pública por plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC, durante los cuales podrá ser examinado en la Secretaría del Ayuntamiento y formularse las alegaciones, reclamaciones o sugerencias que se estimen pertinentes.

Villaescusa, 2 de agosto de 2005.–El alcalde (ilegible).

05/10240

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 «Candemat, S. A.».

PERÍODO 2005-2006-2007-2008

ARTÍCULO 1º - OBJETO

Por el presente Convenio Colectivo se establecen y regulan las normas por las cuales han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa «CANDEMAT, S. A» y sus trabajadores.

Ningún trabajador podrá pactar condiciones laborales inferiores a las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá entenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

El número 7 de la Orden del 18 de mayo de 1973, referente a las salidas, viajes y dietas, queda regulado por los artículos 21 y 22 del presente Convenio Colectivo pudiendo modificarse las retribuciones aquí pactadas únicamente por otras nuevas que las superen. Caso contrario, subsistirán las fijadas en el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo que tiene la Empresa, en la actualidad en el Polígono Industrial La Cerrada (Maliaño).

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes, Empresa y a todos los trabajadores integrados en la plantilla, cualquiera que sea la categoría que éstos ostenten y las funciones que realicen con la sola exclusión de los altos cargos en la medida en que éstos se hallen afectados por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/85, de 1 de agosto, por el que se regulan la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008, ambos días inclusive.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA

El convenio se considerará automáticamente denunciado, en tiempo y forma y por ambas partes, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. La plataforma del posterior Convenio será presentada durante la primera quincena del mes de octubre del 2008.

ARTÍCULO 6º.- CONDICIONES PERSONALES MAS BENEFICIOSAS

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

ARTÍCULO 7º.- SALARIOS Y SUELDOS

Los salarios y sueldos base del personal afectado por este Convenio, serán para el año 2005 los que para cada categoría, se señala en el anexo 1º de este Convenio.

En el año 2006 los salarios y sueldos base serán los existentes en el año anterior una vez hecha la revisión, si procede, e incrementados en el 100% del IPC real más 0,5 puntos.

En el año 2007 los salarios y sueldos base serán los existentes en el año anterior una vez hecha la revisión, si procede, e incrementados en el 100% del IPC real más 0,75 puntos.

En el año 2008 los salarios y sueldos base serán los existentes en el año anterior una vez hecha la revisión, si procede, e incrementados en el 100% del IPC real más 0,75 puntos.

Los IPC previstos por el Gobierno para los años 2005 y 2006, serán utilizados como base de partida para estimar los salarios de los respectivos años.

Los IPC previstos por el Gobierno para los años 2007 y 2008, incrementados en 0,25 puntos, serán utilizados como base de partida para estimar los salarios de los respectivos años.

ARTÍCULO 8º.- REVISIÓN

En el caso de que el Índice real de Precios al Consumo (IPC) Nacional publicado por el I.N.E., a 31 de diciembre de 2005 y 2006, e incrementado en 0,5 puntos, sea superior al previsto por el Gobierno al inicio de los años 2005 y 2006, se efectuará una revisión tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

En el caso de que el Índice real de Precios al Consumo (IPC) Nacional publicado por el I.N.E., a 31 de diciembre de 2007 y 2008, e incrementado en 0,75 puntos, sea superior al previsto por el Gobierno al inicio de los años 2007 y 2008 incrementado en 0,25 puntos, se efectuará una revisión tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

Las diferencias producidas por las revisiones se abonarán con efectos retroactivos al 1 de enero de 2005, 2006, 2007 y 2008 dentro del primer mes de los años 2006, 2007, 2008 y 2009 respectivamente.

Las revisiones salariales producidas durante la vigencia de este Convenio servirán como base de cálculo para los incrementos salariales de períodos sucesivos.

Para los contratos temporales que finalicen a lo largo del año, el IPC de referencia será el interanual.

ARTÍCULO 9º.- PLUS CONVENIO

Se establece un plus convenio para cada categoría. La cuantía de este plus será de un 20% del salario base de este Convenio, según se refleja en el anexo nº1 del presente Convenio.

ARTÍCULO 10º.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% calculado sobre los salarios base del presente Convenio de la categoría en la que esté clasificado.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la Empresa, incluyéndose los períodos en que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, así como permisos o licencias, excedencias por designación de un cargo público o sindical, el tiempo de aprendizaje, las suspensiones temporales y los servicios prestados bajo contrato temporal cuando se pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa. Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se cumpla cada quinquenio.

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

Los trabajadores que presten servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de 1ª, un complemento del:

20% si se da una de las tres circunstancias.
25% si se dan dos de las tres circunstancias.
30% si se dan las tres circunstancias.

Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por día sin exceder de media jornada. Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité se podrá compensar el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior en la siguiente forma:

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

ARTÍCULO 12º.- JEFE DE EQUIPO

El Jefe de Equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que efectuando trabajo manual, asume el control de un grupo de oficiales, especialistas, etc. en número no inferior a tres ni superior a ocho

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de seis meses consecutivos y ocho meses en dos años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el plus de Jefe de Equipo hasta un ascenso a superior categoría.

El Plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20 % sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en valoración del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 13º.- TRABAJO NOCTURNO

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución incrementada en un 30% sobre el salario base y la prima de este Convenio.

Previa justificación y comprobante médico, se retribuirán a estos efectos las horas empleadas en asistencia médica de urgencia, producidas durante la jornada laboral en período nocturno, siempre que se retorne al puesto de trabajo antes de la finalización de la jornada laboral.

ARTÍCULO 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos base de este Convenio más la antigüedad, plus convenio, complementos de carácter fijo que se vienen percibiendo, y la prima retribuida por hora normal trabajada. El pago de estas gratificaciones se hará como máximo los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Los períodos de Incapacidad Temporal o maternidad se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este artículo, con excepción del concepto de prima.

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

ARTÍCULO 15º.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES.

La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días para los trabajadores que tuvieran una antigüedad en la Empresa superior a 10 años y de 15 días para los que tuvieran una antigüedad inferior a la señalada.

Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este Convenio más antigüedad, plus convenio, complementos de carácter fijo que se vienen percibiendo, y la prima retribuida por hora normal trabajada, en proporción al tiempo trabajado entre 1 de julio a 30 de junio.

El importe total de esta gratificación se abonará coincidiendo con el disfrute de las vacaciones reglamentarias, pudiendo abonarse mensualmente a razón de una doceava parte de dicho importe cada mes.

Los períodos de Incapacidad Temporal o maternidad se computarán como tiempo trabajado a efecto del percibo de la gratificación especial de vacaciones, con excepción del concepto de prima.

ARTÍCULO 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por:

a) Necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Riesgos de pérdida de materias primas.

c) Pedidos o períodos punta de producción.

d) Ausencias imprevistas, cambios de turno y,

e) En general, por cualquier otra circunstancia de carácter extraordinario derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno salvo en los supuestos en las letras a) y b) del párrafo anterior y en las actividades especiales, debidamente justificadas, expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

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

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

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

Si el número de horas extraordinarias realizadas anualmente por una sección o grupo de trabajo superasen las 450, la Empresa contratará a un trabajador que preste su jornada anual equivalente al número de horas extraordinarias prestadas.

A los efectos del párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que, según lo que se establece en el último párrafo de este artículo hayan sido objeto de compensación.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, ni 15 al mes, excluyendo las que se compensan por descanso a petición del trabajador, y las motivadas por causa de fuerza mayor.

Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria.

La forma de cálculo de la hora extraordinaria será la siguiente:

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

Las horas extraordinarias realizadas en días no laborables tendrán un incremento de un 20%, la nocturna de un 30%.

Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y prima, percibirá la prima de las horas extraordinarias trabajadas, independientemente del valor de la hora extra.

Los trabajadores que presten servicios a destajo o salario y prima, tendrán derecho no solamente a cobrar lo que les corresponde por el destajo o primas obtenidas, sino también el salario de dichas horas extraordinarias incrementado con los recargos establecidos anteriormente.

En los trabajos por tarea nunca podrá obtenerse el salario por hora de trabajo por debajo del mínimo.

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

ARTÍCULO 17º.- COMPLEMENTO A LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Durante el tiempo de permanencia de los trabajadores en la situación laboral de IT derivada de accidente laboral, maternidad, u hospitalización por cualquier motivo, percibirán el 100% del salario base, prima, antigüedad y plus convenio y demás complementos de carácter fijo que se viniesen percibiendo aplicados a la jornada normal de trabajo. La Empresa complementará la diferencia que exista entre el mismo y la mensualidad que fije la Entidad Patronal que tiene a su cargo la cobertura de accidente de trabajo.

Durante los tres primeros días de permanencia de los trabajadores en la situación laboral de IT derivada de enfermedad común, percibirán el 50% del salario base, prima, antigüedad, plus convenio y demás complementos de carácter fijo que se viniesen percibiendo aplicados a la jornada normal de trabajo. Unicamente se aplica durante la primera baja médica anual.

ARTÍCULO 18º.- PRIMA

Continúan en vigor y con la misma filosofía, los actuales sistemas de prima de carácter individual establecidos en la Empresa, habiéndose actualizado las percepciones euro./ Hora correspondientes a cada categoría, conforme se refleja en el anexo 2º del presente Convenio.

Las percepciones euro/hora tendrán un incremento del 30% en trabajo nocturno y de un 20% los días no laborables.

En el año 2005 las primas serán las existentes en el año anterior incrementadas en el 100% del IPC real más 0,5 puntos.

En el año 2006 las primas serán las existentes en el año anterior incrementadas en el 100% del IPC real más 0,5 puntos.

En el año 2007 las primas serán las existentes en el año anterior incrementadas en el 100% del IPC real más 0,75 puntos.

En el año 2008 las primas serán las existentes en el año anterior incrementadas en el 100% del IPC real más 0,75 puntos.

Los IPC previstos por el Gobierno para los años 2005 y 2006, serán utilizados como base de partida para estimar las percepciones euro/hora correspondientes a la prima de los respectivos años.

Los IPC previstos por el Gobierno para los años 2007 y 2008, incrementados en 0,25 puntos, serán utilizados como base de partida para estimar las percepciones euro/hora correspondientes a la prima de los respectivos años.

Previa justificación y comprobante médico, el tiempo empleado por los trabajadores, que por causa de accidente de trabajo acudan a una consulta médica, se computará como efectivo a los efectos de la retribución de la prima.

La Empresa revisará la categoría profesional y prima asignada al personal en el mes de enero de 2005, 2006, 2007 y 2008.

ARTÍCULO 19º.- AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS

Se concede, una subvención mensual de 80 euros por cada hijo disminuido, siendo indispensable que la situación haya sido reconocida por la Seguridad Social.

ARTÍCULO 20º.- FORMA DE PAGO DEL SALARIO

El pago del salario se efectúa dentro de la jornada laboral normal, por semanas, decenas, quincenas o meses.

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

La Empresa podrá variar, de acuerdo con el Comité de Empresa, los períodos de pago que tuvieran establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá, así mismo, de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo solicite.

Las empresas utilizarán necesariamente para el pago de los salarios de sus trabajadores el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo o el autorizado por la Delegación de Trabajo.

Cuando el pago de salarios se efectúe a través de alguna modalidad bancaria, la Empresa tendrá la obligación de domiciliar las nóminas en la entidad bancaria que el trabajador solicite.

ARTÍCULO 21º.- PLUS DISTANCIA

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo, y en las condiciones establecidas en las normas específicas sobre la materia; esto es, en las Ordenes de 10 de febrero de 1958 (BOE del 17) y 4 de junio de 1958 (BOE del 14).

A los anteriores efectos, el precio del kilómetro se fija en 0,17 euros. Dicha cantidad se actualizará por acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 22º.- VIAJES Y DIETAS

Todo trabajador que por necesidad de la Empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la Empresa, disfrutará sobre su salario de la siguiente compensación:

Durante el año 2005 34,97 euros diarios en días laborales y de 43,7 euros diarios en sábados y festivos.

En los años 2005 y 2006 las cantidades serán las existentes en el año anterior incrementadas en el 100% del IPC real del año más 0, 5 puntos

En los años 2007 y 2008 las cantidades serán las existentes en el año anterior incrementadas en el 100% del IPC real del año más 0, 75 puntos

Los gastos originados en el desplazamiento, comidas, alojamiento y lavado de ropa, se abonarán por parte de la Empresa previo conocimiento de la misma y con debida justificación

El alojamiento será en hoteles de 3 estrellas.

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa autorice al trabajador a llevar su coche propio el precio a satisfacer por Km será de 0,28 euros. Dicha cantidad se revisará por acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores.

La media dieta se abonará a 12,36 euros. Dicha cantidad se revisará por acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores.

Si el trabajador fuera desplazado de su lugar habitual de trabajo dentro de los límites del Ayuntamiento donde se encuentre ubicado éste y le fuese modificado el horario de su jornada de trabajo, estas modificaciones habrán de ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores. En el caso de no llegarse a ningún acuerdo, habrán de ser aprobados por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, en este último caso, la resolución debe dictarse en el plazo de 15 días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

El tiempo utilizado en los desplazamientos los días laborables durante la jornada normal, hacia cualquier lugar de trabajo diferente del sitio donde se encuentre ubicada la Empresa, habrá de contabilizarse como tiempo efectivo de trabajo.

Se establece una gratificación de viaje con objeto de compensar los desplazamientos realizados fuera de la jornada laboral. Dicha compensación consistirá en abonar, por cada hora de desplazamiento realizada fuera de la jornada laboral, igual cantidad que la percibida en el salario bruto por hora e incrementado en un 75%, o en un 127% si es período nocturno.

Si el desplazamiento se realiza en días no laborables el incremento será del 110%, o de un 162% si es período nocturno.

Se abonará la prima correspondiente a dichas horas.

Los desplazamientos realizados fuera de la jornada laboral tienen carácter voluntario.

Cuando el trabajador sea desplazado en Comisión de servicio, se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y las dietas de la primera semana, y al comienzo de cada semana subsiguiente, las dietas de la misma.

El trabajador desplazado temporalmente deberá ser informado del desplazamiento con antelación suficiente a la fecha de efectividad, que no deberá ser inferior a cuatro días, salvo causa de fuerza mayor.

Los trabajadores podrán permanecer desplazados temporalmente de forma ininterrumpida durante un mes en desplazamientos en el territorio nacional y durante mes y medio en desplazamientos al extranjero, salvo causa de fuerza mayor.

En la puesta a punto se empleará a personal de Puesta a Punto, Montaje y Premontaje.

Para los desplazamientos que se realicen, la Empresa tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares, sociales y sindicales de los trabajadores. En caso de oposición del trabajador se resolverá por los mecanismos de conflictos previstos.

Las condiciones de seguridad y salud laboral se cumplirán en todo momento según el art. 59 del presente Convenio Colectivo.

Desde el mes de diciembre de 2003, existe una comisión mixta con objeto de realizar un seguimiento de la organización de las puestas a punto. Dicha comisión se reunirá trimestralmente.

ARTÍCULO 23º.– SEGURO DE VIAJE

Para todo el personal que se desplace en comisión de servicio fuera de la provincia de Cantabria y mientras permanezca en esta situación, se establece un seguro de accidentes complementario, que garantice un capital de 33.000 euros para los riesgos de muerte o invalidez absoluta.

El importe de esta póliza correrá a cargo de la Empresa.

ARTÍCULO 24º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral durante el período de vigencia del convenio, de 2005 a 2008, será de 1.768 horas anuales, de lunes a viernes, según calendario que se acuerde anualmente al comienzo de cada período.

Los trabajadores que presten servicios en jornada a turnos, disfrutarán de 15 minutos diarios de descanso en turnos de mañana y tarde, y de 30 minutos en turno de noche, tiempo que se computará como trabajo efectivo.

La Empresa deberá comunicar con una antelación de dos semanas las modificaciones en la asignación de jornada laboral a los trabajadores, se exceptúan las modificaciones producidas por causas de Fuerza Mayor, así como en los trabajos que se realicen fuera del centro de trabajo de la Empresa.

En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas ordinarias de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como extraordinarias.

Dentro de los dos primeros meses de cada año la Dirección de la Empresa y el Comité elaborarán el calendario laboral que debe incluir la hora de entrada y salida del trabajo, las fiestas que determine la autoridad laboral, así como las vacaciones y los días que sobre, para ajustar la jornada anual se disfrutarán preferentemente en puentes, días en Semana Santa y Navidad o días a elegir por el operario según calendario.

ARTÍCULO 25º.- VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de los cuales al menos 21 días serán laborables, considerando como laborales de lunes a viernes, ambos inclusive.

Las vacaciones sólo podrán ser fraccionadas en dos períodos de los que al menos 15 laborables, serán ininterrumpidos y disfrutados a opción del trabajador siendo el resto del período elegido a opción del empresario.

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

No se podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año activo en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. De haberse establecido el cierre del Centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma alguna en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a su parte proporcional según número de días trabajados. Esta proporcionalidad, se aplicará desde el día 1 de septiembre al día 31 de agosto.

Las vacaciones serán retribuidas con arreglo al salario base, antigüedad, plus convenio, media de prima conseguida en los tres últimos meses trabajados y demás complementos de carácter fijo que se vienen percibiendo en el momento del disfrute de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante el mes de agosto.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación no inferior a 2 meses, del inicio de su disfrute.

Una vez pactada la fecha de vacaciones en el calendario laboral, ésta podrá ser modificada siempre que estén de acuerdo el empresario y el trabajador.

El personal que al inicio del período vacacional, se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral, no perderá el derecho al disfrute de las mismas, la Empresa y el trabajador acordarán un nuevo período vacacional dentro del año natural.

ARTÍCULO 26º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

c) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de hijos, padres, abuelos, hermanos, nietos y cónyuge.

d) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.

e) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.

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

g) Un día por fallecimiento de sobrinos y tíos.

h) Siete días laborables por fallecimiento de cónyuge.

i) El día de la boda en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos consanguíneos.

j) Un día por traslado de domicilio.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

l) Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.

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

n) Por el tiempo necesario para asistir a la consulta de un médico especialista de la Seguridad Social, previo aviso justificado y comprobante médico.

En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

Cuando por motivo de los casos previstos en los apartados b), c), d), e), f), h), i), y j), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 75 y 250 km.: 1 día
- Desplazamiento entre 250 y 500 km.: 2 días
- Desplazamiento superior a 500 km.: 3 días

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor a 9 meses, tendrán derecho a una ausencia retribuida de una hora que, a su opción, podrán dividir en dos fracciones.

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

ARTÍCULO 27º.- PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

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

- Este permiso será como máximo de cuatro días por año natural, de los cuales uno se podrá disfrutar en fracciones de dos horas.
- El trabajador que desee disfrutar del referido permiso, deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa, con una antelación de, al menos tres días.
- El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado por este artículo, será del 3%.
- Independientemente, por acuerdo entre empresa y trabajador, podrán disfrutarse permisos, por tiempo inferior a una jornada.

ARTÍCULO 28º.- EXCEDENCIAS

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

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

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

La excedencia en la mujer para el cuidado de hijos menores tendrá la consideración de excedencia forzosa, produciéndose el reingreso automático a su puesto de trabajo a la finalización de la misma.

El inicio de tal excedencia no se computará en ningún caso con anterioridad a la finalización del permiso por maternidad o el de adopción en su caso.

El período de excedencia para el cuidado de hijos será computado a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 29º.- PERÍODO DE PRUEBA

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

- Aprendices, peones y especialistas: 15 días.
- Profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: un mes.
- Administrativos: un mes.
- Técnicos no titulados: dos meses.
- Técnicos titulados: seis meses.

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

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

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la Empresa en función de su contrato de trabajo, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

ARTÍCULO 30º.- CONTRATACIÓN LABORAL

Durante la vigencia de este Convenio, se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las Disposiciones Legales, así como lo especificado en el presente Convenio.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito, o cuando el trabajador no sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

En el supuesto de que las tareas realizadas en la práctica diaria no se correspondan con la actividad o el trabajo expresado en el contrato como razón de él o con la clase de contrato de duración determinada suscrito por las partes, se entenderá que el contrato ha sido concertado en fraude de Ley y se convertirá por tiempo indefinido a todos los efectos.

Durante el transcurso de la vigencia del presente Convenio, los trabajadores eventuales cuya antigüedad en la Empresa contada a partir del alta de su primer contrato sea de 3 años, pasarán a ostentar la condición de fijos o indefinidos en la plantilla, reconociéndose dicha antigüedad.

Las empresas publicarán en sus tablones de anuncios las nuevas contrataciones en el momento en que éstas se efectúen.

Cuando se contrate a un trabajador eventual o temporero, la Empresa, además, estará obligada a comunicarlo en igual plazo al Comité de Empresa.

En los casos legalmente previstos, la Empresa hará entrega a los representantes legales de los trabajadores de la copia básica regulada en la Ley del 7 de enero de 1991.

La Dirección de la Empresa informará previamente a los representantes legales de los trabajadores acerca de la resolución de cualquier contrato de trabajo.

La Empresa, por el presente Convenio, no podrá contratar como en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo, o próximos a agotar prestaciones básicas por éstas contingencias.

ARTÍCULO 31º.- CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

El puesto de trabajo del empleo en prácticas deberá facilitar la práctica profesional del trabajador para perfeccionar su conocimiento y adaptarles al nivel de estudios cursados.

Esta modalidad de contrato se formalizará siempre por escrito y en el mismo, además se hará constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato que no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a dos años y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

En el contrato en prácticas solamente podrán concertarse períodos de prueba cuando la duración del mismo sea de un año o superior.

La retribución del trabajador en prácticas no será inferior al 80 % (primer año) o al 90% (segundo año) de la establecida en éste Convenio para los trabajadores de la misma categoría. Si el trabajador al término del contrato de trabajo en prácticas continuase en la Empresa, el tiempo de duración de aquel se computará a efectos de antigüedad.

Así mismo, la categoría correspondiente del trabajador será la que corresponda a las prácticas realizadas. El resto de materias referentes al contrato en prácticas y no recogidas en este Convenio, dependerán exclusivamente de lo contemplado en la Ley que la regula.

ARTÍCULO 32º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes reglas:

a) Los oficios para los que se podrá establecer un contrato para la formación en el ámbito de este Convenio, son los que se derivan de los profesionales de oficio encuadrados en el personal obrero y que figura en el Anexo 1.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Cuando el contrato se hubiese celebrado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fuera denunciado por ninguna de las partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, se continuará realizando la prestación laboral, el contrato se prorrogará automáticamente hasta el plazo máximo de dos años.

Las prórrogas nunca podrán ser inferiores a seis meses.

La fecha de prórroga tiene que ser anterior a la finalización del último contrato o prórroga.

c) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas.

d) En el contrato para la formación deberá figurar obligatoriamente el centro donde se impartirá la formación profesional. El tiempo dedicado a formación habrá de alternarse con el de trabajo efectivo y en ningún caso será inferior al 15% de la jornada.

La Empresa y el Comité de Empresa elaborarán un plan de formación dirigido a los contratos para la formación afectados por el ámbito de este Convenio.

A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al aprendiz una certificación de profesionalidad debidamente homologada, por la administración en la que conste la duración del aprendizaje y el nivel de formación y práctica adquirida.

La designación de los tutores habrá de hacerse de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, quienes recibirán de ésta un informe previo de la designación de tutor con las características de la cualificación profesional del tutor.

e) La retribución del aprendiz será la fijada para tal categoría en el presente Convenio Colectivo.

El resto de materias referentes al contrato para la formación y no recogidas en este Convenio Colectivo, dependerán exclusivamente de lo contemplado en la Ley que la regula.

ARTÍCULO 33º.- CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Estos contratos tienen por objeto la realización de una obra o servicio con una clara delimitación y con autonomía o sustantividad propia de la Empresa.

Las empresas deberán notificar a los trabajadores con una antelación de 15 días la terminación del contrato cualquiera que sea su vigencia.

El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario le obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso sin preavisar.

Si el trabajador continuara prestando sus servicios una vez finalizada la obra o el servicio para el que fue contratado, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

El resto de materias referentes al contrato por obra o servicio y no recogidas en este Convenio, dependerán exclusivamente de lo contemplado en la Ley que la regula.

ARTÍCULO 34º.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Las modificaciones sustanciales se considerarán individuales cuando afecten a menos de 10 trabajadores en el plazo de un año y colectivas en los demás supuestos.

Las modificaciones individuales se podrán establecer por acuerdo entre el empresario y cada uno de los trabajadores afectados, y las colectivas por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores en la Empresa.

En defecto del acuerdo individual o colectivo previsto en el apartado anterior, la modificación sustancial sólo podrá producirse si la aprueba la jurisdicción competente.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración

e) Sistema de trabajo y rendimientos.

f) Traslados

En los supuestos del apartado anterior, a),b),c),f) y sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 50 apartado 1 a del ET si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses.

ARTÍCULO 35º.- MOVILIDAD DEL PERSONAL

Por razones técnicas organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual. La movilidad geográfica del personal, cuando lleve aparejada cambio de domicilio, dará derecho al trabajador trasladado a que se le abonen:

a) Los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres.

b) Una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario.

c) El importe completo del alquiler de la nueva vivienda.

En los casos en los que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y en caso de que la Empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, dos niveles cómo máximo por bajo del que venía percibiendo.

Por necesidad del servicio, se le respetará el salario asignado por la Empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este artículo.

ARTÍCULO 36º.- CESES

Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de la Empresa están obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) Aprendices y obreros quince días

B) Subalternos: quince días

C) Administrativos: un mes

D) Jefes ó Titulados Administrativos: dos meses

E) Técnicos no titulados : dos meses

F) Técnicos titulados: dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso

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

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente, no nace éste derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

ARTÍCULO 37º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

A) Mutuo acuerdo de las partes.

B) Las consignadas válidamente en el contrato.

C) Incapacidad Laboral Transitoria e Invalidez Provisional de los trabajadores.

D) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años.

E) Ejercicio de cargo público representativo.

F) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

G) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.

H) Fuerza mayor temporal.

I) Causas económicas ó tecnológicas que impiden la prestación y aceptación del trabajo.

J) Excedencia forzosa.

K) Por el ejercicio del derecho de huelga.

L) Cierre legal de la empresa.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

ARTÍCULO 38º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS TECNOLÓGICAS, ECONÓMICAS O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR.

El contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor, con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 41 de este Convenio Colectivo, excepto en lo referente a las indemnizaciones que no procederán.

Los plazos establecidos en el Art. 41 se reducirán a la mitad en cuanto a su duración, la documentación justificativa será la estrictamente necesaria a juicio de la autoridad laboral para resolver fundadamente en cada caso.

ARTÍCULO 39º.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo se extinguirá:

1) Por mutuo acuerdo de las partes.

2) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abusos de derecho manifiesto por parte del empresario.

3) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. Si llegado el término no hubiera denuncia por alguna de las dos partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

4) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre de lugar.

5) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.

6) Por jubilación del trabajador.

7) Por muerte, jubilación, en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o incapacidad del empresario.

8) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.

9) Por cesación de la industria, comercio ó servicio de la forma definitiva, fundando en causas tecnológicas o económicas, siempre que aquella haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en éste Convenio Colectivo.

10) Por voluntad del trabajador, fundamentado en un incumplimiento contractual del empresario.

11) Por despido del trabajador.

12) Por causas objetivas legalmente procedentes.

ARTÍCULO 40º.- EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato.

A) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación y promoción profesional, o en menoscabo de su dignidad.

B) La falta de pago ó retrasos continuados en el abono de salarios pactados.

C) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo en los supuestos de fuerza mayor. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente

ARTÍCULO 41º.- DESPIDO POR CAUSAS TECNOLÓGICAS O ECONÓMICAS Y FUERZA MAYOR

La existencia de fuerza mayor, para que produzca la extinción de las relaciones de trabajo, habrá de ser constatada por la autoridad competente.

La resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción producirá en todo caso sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La extinción de la relación de trabajo fundada en causas económicas o motivos tecnológicos deberá ser autorizada por la autoridad competente a petición del empresario interesado.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar la autorización si racionalmente se presumiera que la no iniciación del expediente por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

(*)El empresario, salvo en los casos previstos en el párrafo primero de éste artículo, estará obligado a abrir un período de discusión y consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo. Esta consulta tendrá una duración de 30 días naturales y deberá versar sobre las causas motivadas del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.

En las empresas de cincuenta o más trabajadores, el procedimiento será nulo y no producirá efectos si el empresario no presenta un plan social a los representantes de los trabajadores, que deberá contener entre otras, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial y acciones de formación. El plan social determinará, además, las medidas de recualificación y empleo para los trabajadores afectados y necesariamente las medidas específicas para los mayores de 45 años. El empresario debe de dar una respuesta justificativa a las sugerencias que formulen los representantes legales de los trabajadores sobre el plan social.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo

El empresario notificará a la autoridad laboral competente copia de la comunicación entregada a los representantes legales de los trabajadores, así como la fecha de inicio de las consultas.

Concluido el período consultivo con acuerdo de las partes, se comunicará éste a la autoridad laboral, quién en el plazo de 15 días determinará, oída la correspondiente entidad gestora de la prestación de desempleo, sin más trámite, la extinción, si durante éste período de tiempo la autoridad laboral no se pronunciase expresamente, se entenderá autorizada la extinción.

Si la autoridad apreciase de oficio o a instancia de parte, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de acuerdo, lo pondrán en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de 15 días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

Una vez recibida la comunicación de iniciación del procedimiento, la autoridad laboral dará traslado de la misma, junto con la documentación que obre en su poder, a la entidad gestora de la prestación por desempleo a efectos de la posible emisión de informe. Asimismo, recabará, con carácter preceptivo, informe de la inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo máximo de diez días naturales, en aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores, o de cinco, en caso contrario.

El contenido del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá, en todo caso, ser comprensivo de las causas motivadoras del expediente de regulación de empleo en los términos previstos en el artículo 51.1. del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, y de cuantos otros extremos resulten necesarios para resolver fundadamente debiendo ser evacuado en el plazo de diez días a partir de la solicitud, y obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas, momento en el cual será incorporado al expediente.

Asimismo, la autoridad laboral podrá solicitar cuantos otros informes juzgue necesarios, fundamentando la conveniencia de reclamarlos.

En las peticiones de informes se concretarán el extremo o extremos acerca de los que se solicita, debiendo ser emitidos en el plazo de diez días, salvo que el cumplimiento del resto de los plazos del procedimiento permita o exija otro plazo mayor o menor.

Si durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquella podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Si el expediente de regulación de empleo se hubiera presentado a instancia de los trabajadores, la autoridad laboral competente determinará las gestiones y los informes que sean precisos para la resolución del mismo, con respeto de los plazos antes señalados.

Cuando la extinción propuesta afectase a más de 50% de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la Empresa, excepto aquellos que constituyan el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y así mismo a la autoridad competente.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la Empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

(**)La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción será de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

En caso de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir las indemnizaciones que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

En todo caso, el empresario deberá poner a disposición del trabajador el importe total de la indemnización por despido cómo requisito previo necesario para hacer uso de la autorización del despido.

El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5(*) del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 18(**).

En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la Empresa o de parte de sus bienes, se estará a lo dispuesto en el Artículo 44 del ET, siempre que, en el caso de venta parcial de los bienes permitan continuar también parcialmente, la actividad de la Empresa.

En cualquier caso, si el nuevo empresario, decide no continuar o suspender la actividad de la anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

ARTÍCULO 42º.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la Empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación.

El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la Empresa ofrezca un curso de reconversión o perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artíxulo 51.1. del E.T. y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto a que se refiere este apartado.

Si la Empresa contase con un puesto vacante en otro centro de trabajo en distinta localidad, el trabajador podrá ocuparlo, solicitando el traslado con derecho a las compensaciones económicas y legales. Si en el plazo de un año se volviera a crear la plaza amortizada, el trabajador despedido tendrá preferencia absoluta a ocuparla.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, que alcance el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla en el centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

ARTÍCULO 43º.- FORMA Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS

1) La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior de este Convenio Colectivo, exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

c) Concesión de un plazo de preaviso, cuya duración computada desde la entrega de la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo habrá de ser como mínimo lo siguiente:

- Un mes, para los trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea inferior a un año.
- Dos meses, cuando la antigüedad sea superior a un año y no alcance dos.
- Tres meses, cuando la antigüedad sea de dos o más años.

2) Durante el período de preaviso el trabajador o su representante legal, si se tratara de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3) Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4) Cuando el empresario incumpliese los requisitos establecidos en este artículo, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

No obstante, lo anterior establecido, la no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período.

La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá en ningún caso subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con acuerdos desde su fecha.

5) La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador consolidará la indemnización recibida y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización recibida.

En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

ARTÍCULO 44º.- FORMA Y EFECTOS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

1) El despido regulado en el artículo 54 del ET, deberá ser notificado por escrito, en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrán efecto

2) El despido podrá ser calificado como procedente, improcedente o nulo.

3) El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

4) Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución española o en la Ley, o bien se produzca con violación de Derechos fundamentales y Libertades Públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del E.T., o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del art. 46 del mismo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

5) El posterior cumplimiento por el empresario de dichos requisitos no constituirá nunca subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde la fecha.

6) El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir. El nuevo despido podrá efectuarse en un plazo de siete días siguientes a la declaración de nulidad del despido.

7) El despido procedente producirá la extinción del contrato sin derecho a indemnización, ni salarios de tramitación.

8) El despido de un trabajador que tenga suspendido un contrato de trabajo se considerará nulo si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia.

ARTÍCULO 45º.- DESPIDO IMPROCEDENTE

1) Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de las siguientes percepciones económicas, que deberán ser fijadas en aquella:

a) En todo caso, a una indemnización cifrada en 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades.

b) A una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la sentencia de la jurisdicción competente o hasta que haya encontrado otro empleo, si tal colocación es anterior a dicha sentencia y se prueba por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

2) En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o indemnización, se entiende que proceda la primera.

3) En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

4) Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 de este artículo satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días. En los casos de despido en que, con arreglo al presente artículo, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

ARTÍCULO 46º.- FALTAS.

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

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

La enumeración de las faltas que se hace en los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

ARTÍCULO 47º.- FALTAS LEVES.

Se califican como faltas leves las siguientes:

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

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

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

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

9.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

ARTÍCULO 48º.- FALTAS GRAVES.

Se califican como faltas graves las siguientes:

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

2.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

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

5.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Capitulo V del convenio colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6.- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

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

8.- La imprudencia en acto de servicio.

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

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

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

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

ARTÍCULO 49º.- FALTAS MUY GRAVES.

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

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

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

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

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

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

7.- La embriaguez durante el trabajo.

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

9.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

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

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

12.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

17.- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contratos no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

18.- Los abusos de autoridad que se pudieran cometer por directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad cometida, o impusiera una sanción inadecuada el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité de Empresa o Delegados de Personal a la Delegación Provincial de Trabajo.

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

ARTÍCULO 50º.- DETENCIÓN: SOBRESEIMIENTO O ABSOLUCIÓN.

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

ARTÍCULO 51º.- SANCIONES.

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

1.- Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

2.- Por faltas graves:

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

b) Traslado de puesto dentro de la misma fabrica.

3.- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

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

c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

d) Despido.

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

ARTÍCULO 52º.- DESPIDOS.

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

ARTÍCULO 53º.- NORMAS DE PROCEDIMIENTO.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, con-

tados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los sesenta días de haberse cometido.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité de Empresa de premiar o corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

En cuanto a la impugnación de sanciones se estará a lo dispuesto en el artículo 114 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (R.D.L 2/1995).

La Empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores los premios que les fueran concedidos y las sanciones impuestas.

ARTÍCULO 54º.- PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES Y CADUCIDAD DE LOS CONTRATOS

Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan plazo especial, prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considera terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas, o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no procedan, tiene lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los 20 días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

ARTÍCULO 55º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

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

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

No obstante lo expuesto, si un trabajador ocupase puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará al salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga, necesariamente, la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Lo anterior no será de aplicación a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA:

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a 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 legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 56º.- ASCENSO DEL APRENDIZ Y ESPECIALISTA A LA CATEGORÍA DE OFICIAL DE 3ª

Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría de Oficial de 3ª, será preceptivo que el aprendiz o especialista supere la prueba de aptitud ante Tribunal, constituido de la siguiente manera:

- Un Presidente que será necesariamente un Maestro o Jefe de Taller y que será designado de común acuerdo entre la Dirección, el Comité y, en su defecto de éstos últimos, el Sindicato más representativo en la Empresa.

En defecto de acuerdo, la designación la hará el Delegado de Trabajo.

- Un Vocal designado por la Dirección y otro por el Comité o Sindicato más representativo.

Los especialistas que tuvieran aprobada totalmente la Formación Profesional de 1º. Grado, así como el curso de Formación que acredite el certificado de profesionalidad correspondiente, ascenderán a la categoría de Oficial de 3ª, sin necesidad de ser sometidos a ningún examen.

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

ARTÍCULO 57º.- CAPACIDAD DISMINUIDA

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

ARTÍCULO 58º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

En beneficio de la Empresa y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción de éste.

La Empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, perfeccionamiento y promoción de su actual plantilla.

Los permisos para exámenes serán siempre retribuidos.

ARTÍCULO 59º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La Empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, a la parte en vigor de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene (09-03-71) Estatuto de los Trabajadores, Convenio y Recomendaciones de O.I.T. y C.E.E. y Normativa concordante en cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene y Salud Laboral en el trabajo.

ARTÍCULO 60º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

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

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

Reconocimiento Previo: Antes de entrar en la Empresa, al realizar nuevas contrataciones.

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

Reconocimientos Semestrales: Los trabajadores que presten servicio en puestos de trabajo penosos, tóxicos o peligrosos.

ARTÍCULO 61º.- PRENDAS DE TRABAJO Y MATERIAL DE PROTECCIÓN

La Empresa entregará al personal en el momento de su ingreso en la misma, dos prendas de trabajo y un par de botas de seguridad así como el material necesario de protección personal en relación con su puesto de trabajo, al objeto de prevenir y evitar riesgos de accidentes, todo ello de conformidad con las disposiciones vigentes y normas dadas por el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo. A través de las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene podrán desarrollarse pautas a seguir en todo lo relativo a prendas de trabajo y material de protección.

ARTÍCULO 62º.- PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS

La empresa «CANDEMAT, S. A». admite la conveniencia de considerar a los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, como elementos para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la Empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a afiliarse a un Sindicato, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perjudicar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a fin de que sea distribuida a los trabajadores sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el proceso productivo. En los centros de trabajo de la Empresa existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos podrán insertar comunicaciones.

Los Sindicatos que posean un 25% de representación en el Comité de Empresa, la representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical que tendrá las mismas competencias y garantías que un miembro del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 63º.- COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES.

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

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo de la Empresa.

- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

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

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

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

c) Planes de Formación Profesional de la Empresa.

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

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

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

- Recibir copia escrita de los contratos que se realicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

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

- Ejercer una labor de:

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

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

- Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

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

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

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

Se reconoce al Comité, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o sindicales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por cesión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente de carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento al Comité de Empresa o Delegados Sindicales, podrá ser utilizado fuera del ámbito de la Empresa o Sindicato para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Aperturas de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado Sindical.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar o distribuir, las publicaciones de interés laboral o social.

e) Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, si la empresa tiene en plantilla entre 101 y 250 trabajadores, o 30 horas si la empresa tiene entre 251 y 500 trabajadores, para cada uno de los miembros del Comité o Delegados Sindicales, para el ejercicio de sus funciones de representación. Las horas que cada miembro del Comité de Empresa tiene asignadas para el desempeño de sus funciones, podrán ser cedibles entre sus componentes.

Sin rebasar el máximo de horas establecido en este Convenio, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación o congresos organizados por sus Sindicatos, Institutos y otras Entidades de Formación

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de

negociación del Convenio Colectivo para que puedan realizar con entera normalidad las plurales fases por las que de hecho pueda atrasar dicho Convenio Colectivo o por la celebración de sesiones oficiales con la Dirección de la Empresa.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación o congresos antes señalados, será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores lo comunique a la Empresa con una antelación de 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consulta propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical a la que pertenezca.

ARTÍCULO 64º.- NORMAS SINDICALES

Las horas que cada miembro del Comité de Empresa disponga para el desempeño de sus funciones, serán abonadas en cuanto a capítulo de primas o incentivos.

ARTÍCULO 65º.- DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

La Empresa podrá descontar en nómina, a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán el Delegado de Personal o el miembro del Comité de Empresa que se designe al efecto por la Central correspondiente.

ARTÍCULO 66º.- RECIBO DE FINIQUITO

Todo trabajador al cesar en la Empresa, podrá someter el recibo del finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegado Sindical y, en su defecto, a la del Sindicato al que esté afiliado.

ARTÍCULO 67º.- PAGO DE ATRASOS

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

Así mismo, la reclasificación de prima y categorías será con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2005.

ARTÍCULO 68º.- COMISIÓN MIXTA

Se constituye una Comisión Mixta que tendrá además de las funciones señaladas en este Convenio, las de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión se reunirá cada dos meses o cuando lo considere necesario una de las partes, y estará constituida por cuatro miembros en representación de la Empresa y otros cuatro en representación del Comité de Empresa y podrá estar asistida de los correspondientes asesores.

En cada reunión que celebre esta Comisión, será elegido un moderador y se levantará acta de todo lo tratado.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación el Comité de Empresa o la Dirección.

ARTÍCULO 69º.- NORMA SUPLETORIA

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto o que pueda disponerse en el futuro por normas legales de rango superior siempre y cuando sean de general aplicación.

Pese a estar derogada la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica a fecha 29 de julio de 1970, ésta seguirá siendo de aplicación en el ámbito del presente Convenio en tanto no exista una norma que la sustituya y en todo lo no contemplado en la misma será de aplicación el Convenio Regional para la Industria Siderometalúrgica de la región de Cantabria.

Como prueba de conformidad de cuanto antecede, se firma el presente Convenio Colectivo en Maliaño, a treinta de junio de dos mil cinco.

TABLA PROVISIONAL

I.P.C. PREVISTO AÑO 2005 INCREMENTADO EN UN 0,25%

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SALARIAL AÑO 2005

	SALARIO BASE EUROS/DÍA	PLUS CONVENIO EUROS/DÍA
GRUPO PROFESIONAL OPERARIOS		
CATEGORÍAS PROFESIONALES		
JEFE DE EQUIPO	42,51	8,50
OFICIAL DE 1ª	35,43	7,09
OFICIAL DE 2ª	34,39	6,88
OFICIAL DE 3ª	33,32	6,66
ESPECIALISTA	32,68	6,54
PEON	31,61	6,32
APRENDIZ 2º AÑO	25,29	5,06
APRENDIZ 1º AÑO	18,96	3,79
GRUPO PROFESIONAL SUBALTERNO		
ALMACENERO	33,71	6,74
VIGILANTE	32,53	6,51
COCINERA	31,61	6,32
LIMPIADORA	31,61	6,32
GRUPO PROFESIONAL TÉCNICO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
INGENIERO TÉCNICO	49,33	9,87
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER		
JEFE DE TALLER	49,33	9,87
PERSONAL TÉCNICO		
JEFE DE DEPARTAMENTO	49,33	9,87
TÉCNICO 1ª A	49,33	9,87
PROYECTISTA	44,47	8,89
DELINEANTE DE 1ª OPERADOR 1ª TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1ª	39,86	7,97
DELINEANTE DE 2ª OPERADOR 2ª TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 2ª	36,57	7,31
CALCADOR AUX. OPERACIONES AUX. DE ORGANIZACIÓN	33,71	6,74
GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE DE DEPARTAMENTO	49,33	9,87
OFICIAL DE 1ª	39,86	7,97
OFICIAL DE 2ª	36,57	7,31
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	33,71	6,74

ANEXO II

TABLA DE PRIMAS AÑO 2005

TIPO DE PRIMA	EUROS/HORA REND. 100%
I	0,85
A	1,16
B	1,32
C	1,45
D	1,82
E	2,02
F	3,09

Santander, 15 de julio de 2005.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

05/9656

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la publicación de la relación de fiestas laborales para el año 2006 dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

1.º El artículo 37.2 del RD Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establecer las fiestas de ámbito nacional que deben de respetarse en cualquier