

Estimar el escrito de alegaciones presentado por doña Carmen San Emeterio Ruiz Capillas, y, en su consecuencia, incluir en la delimitación de la Unidad la parcela colindante de 101,77 m².

Aprobar definitivamente el Proyecto de Delimitación de la Unidad de Actuación V-5, promovido por don José Vicente Sámano Pacheco e Hijos, según documento presentado con fecha 20 de diciembre de 2005, que recoge las modificaciones consecuencia de la estimación de alegaciones, estableciendo como Sistema de Actuación el de Compensación.

Proceder a la publicación del presente acuerdo en el BOC.

Notificar el acuerdo a los propietarios afectados, concediéndoles un plazo de tres meses para que presenten el Proyecto de Estatutos de la Junta de Compensación, conforme a lo establecido en el artículo 150 de la Ley de Cantabria 2/2001.

El acto a que se contrae esta notificación pone fin a la vía administrativa, según establece el artículo 52.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, por lo que, con arreglo a la legislación vigente, contra el mismo puede interponer usted los siguientes recursos:

1.º De reposición, con carácter potestativo, según lo señalado en la Ley 4/1999, de 13 de enero, ante el mismo órgano que hubiere dictado el acto impugnado, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la notificación de este acuerdo (artículos 116 y 117 de la Ley 4/1999).

2.º Contencioso-administrativo.- Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, con sede en Santander, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la notificación de este acuerdo, o de la resolución expresa del recurso potestativo de reposición. Si en el recurso potestativo de reposición no se notificara resolución expresa en el plazo de un mes, deberá entenderse desestimado, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de seis meses, que se contará a partir del día siguiente a aquél en que se produzca el acto presunto (artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa).

Si fuera interpuesto recurso potestativo de reposición no se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

3.º Cualquier otro que estime procedente (artículo 58.2 Ley 4/1999).

Torrelavega, 16 de enero de 2006.-La alcaldesa, Blanca Rosa Gómez Morante.
06/848

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 Greyco, Sociedad Anónima.

CONVENIO COLECTIVO ACORDADO ENTRE LA EMPRESA «GREYCO, S.A.» Y SUS TRABAJADORES, DE SU CENTRO DE TRABAJO SITUADO EN SAN FELICES DE BUELNA (CANTABRIA)

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2005/2007

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES:

Artículo 1º - Objeto.- El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y económicas de la Empresa GREYCO, S.A. con el personal de la misma incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2º - Este Convenio anula y sustituye a todos los anteriores, constituyendo un todo único e indivisible, y por consiguiente, quedará nulo y sin efecto alguno si no se aprueba íntegramente.

Artículo 3º - Ámbito Territorial.- Las estipulaciones del presente Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que dicha Empresa tiene establecido en La Agüera, San Felices de Buelna (Cantabria).

Artículo 4º - Ámbito Personal.- El presente Convenio afecta a todos los trabajadores.

Artículo 5º - Ámbito Temporal.- El período de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de Enero de 2005 y el 31 de Diciembre de 2007, quedando denunciado automáticamente a su vencimiento.

Artículo 6º - Compensación "Ad personam".- Se respetarán las situaciones que, desde el punto de vista de la percepción, sean en su conjunto más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" las percepciones fijas, siendo la prima y pluses (Nocturno, Festivos, Tóxicos) la del nuevo puesto.

Artículo 7º - Garantía.- Las partes negociadoras acuerdan, y se comprometen formalmente, a someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Asimismo, las partes acuerdan someterse, tanto para el caso de conflictos individuales como colectivos, a los procedimientos de mediación-conciliación del organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.).

Artículo 8º - Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta comisión estará formada por las siguientes personas.

Representación de los trabajadores.-Dirección.

Francisco González Gutiérrez.-Miguel A. López Arias.

Artículo 9º.- Absorción.- Las mejoras dictadas por disposición oficial serán de aplicación inmediata cuando sean en su conjunto y cómputo anual más beneficiosas o superen las establecidas en el presente Convenio.

Las mejoras que en algunos conceptos tenga, o pueda tener, en el futuro el Convenio Regional del Metal, sobre lo aquí pactado, únicamente tendrán eficacia práctica, en cuanto que, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de este convenio en cómputo anual, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el presente convenio.

Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este convenio.

Si se produjeran modificaciones legales de carácter imperativo que alterasen lo aquí pactado, se reunirá la Comisión Paritaria para evaluar las consecuencias y estudiar su aplicación, si procede.

Artículo 10º.- Vinculación a la totalidad.- En el supuesto de que por la Jurisdicción competente se declarase la ilegalidad o ineficacia de alguno de los artículos de este Convenio, éste quedará sin eficacia práctica en su globalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVIMIENTO DE PERSONAL

Artículo 11º - Principio general.- La organización del trabajo en cada una de las secciones o dependencias de la Empresa, con sujeción a las normas legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección.

Ésta, contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que, pueda lograr el máximo rendimiento dentro

del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

Artículo 12º - Plena ocupación .- Es facultad de la Dirección la asignación del número de tareas a cada trabajador de forma que, la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al rendimiento mínimo exigible P.H. 60 sistema BEDAUX, aunque para ello sea preciso el desempeño, en la misma o en otra sección del centro de trabajo, de labores distintas de las que habitualmente se le haya confiado y sin que dicha saturación implique, necesariamente, aumento de categoría o grado salarial. La eventual insaturación no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de dicha facultad.

Artículo 13º - Movilidad Funcional .- Tendrán la consideración de movilidad funcional los traslados de puesto dentro del mismo centro de trabajo, con variación de funciones o sin ella; una variedad de esta movilidad es el trasvase de mano de Obra Indirecta (M.O.I.) a mano de Obra Directa (M.O.D.) y viceversa.

Esta movilidad podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad no correspondiente al mismo grupo profesional sólo será posible:

1º. Si existen razones técnicas y organizativas que la justifiquen.

2º. Por el tiempo imprescindible para su atención.

Este tipo de movilidad llevará aparejada, en su caso, la modificación de las condiciones de trabajo, tanto en lo que respecta a los cometidos propios del nuevo puesto, como en lo concerniente a otras particularidades de la relación laboral como cambios de turno y horarios; en todo caso, respetando 12 horas entre cambio de turnos.

Cuando un operario sea trasladado a un puesto de categoría superior, se le reconocerá dicha categoría a partir de los 6 meses consecutivos, excepto en 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.

La movilidad funcional podrá comportar un período de formación previo a la reconversión, en cuyo caso, el trabajador deberá someterse inexcusablemente a los cursillos que se organicen a los efectos dentro o fuera de la Empresa. Estos podrán tener lugar aprovechando el tiempo de aplicación de los expedientes de regulación de Empleo, con la garantía para el trabajador de que, en cualquier caso, no habrá de sufrir quebranto económico por causa de esta formación.

De igual forma, siempre que la empresa lo considere necesario, se podrá realizar movilidad entre las empresas del grupo, es decir, Greyco, Meibe, Veta y Fundicobesaya.

Esta movilidad se llevará a efecto de acuerdo con lo establecido en el Art. 6 de éste Convenio.

Artículo 14º - Contratación .-

De ser necesaria la contratación de nuevo personal se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, tendiendo, en lo posible, a la contratación estable de los trabajadores.

Siempre que comporte promoción o mejora profesional se procurará que la nueva contratación provenga de la propia plantilla, debiendo reunir para ello los requisitos exigidos, obligándose la Empresa a publicar, en el tablón de anuncios, la información precedente y el consiguiente proceso de selección, ejecutado por la Empresa o en quien ella delegue.

Cuando los aumentos de pedidos hagan imposible su cumplimiento con el calendario laboral anual, se podrá contratar personal eventual para trabajar los sábados, domingos y festivos; incluso períodos en que la plantilla fija disfruta sus vacaciones. A Estas contrataciones se las denominará de fin de semana.

Para que, tanto la producción como el trabajo en equipo se resientan el mínimo, la Empresa procurará, en la medida de sus posibilidades, que los equipos y las personas que los componen sean lo más estables posibles.

Artículo 15º - Período de prueba .-

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Peones, especialistas, aprendices y subalternos: 15 días laborables.

- Profes. Siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos: 1 mes.

- Técnicos no titulados: 2 meses.

- Técnicos titulados: 6 meses.

Artículo 16º - Ascensos .-

El ascenso del personal sujeto a Convenio es de libre designación por la Empresa sobre la base de las propuestas de los respectivos jefes de departamento.

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSO Y LICENCIAS

Artículo 17º - Jornada .- La jornada anual será de 1752 horas efectivas de trabajo para los años 2005-2006 y 2007.

Los horarios de trabajo serán como sigue:

A) Personal de jornada ininterrumpida .- De lunes a viernes de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 horas a 6 horas.

El personal que preste sus servicios en jornada ininterrumpida, disfrutará de un descanso de 20' para toma de alimentos.

B) Personal de jornada partida.- De lunes a viernes de 8,30 a 17,30, con una hora de descanso para comer.

En el supuesto de precisar trabajar los sábados, domingos o festivos, los turnos de trabajo serán los mismos que el resto de la semana.

El horario de trabajo durante la sustitución de la parte de la plantilla que disfruta vacaciones será al turno correspondiente a los sustituidos.

Artículo 18º - Compensación tiempo de bocadillo .-

La compensación para el presente año al personal que en su día cedió 10 minutos de tiempo en la toma de bocadillo es de 582,54 euros (2,66 euros día), pagaderas el día 1 de Septiembre. Solamente se descontará de la paga: los permisos sin retribuir y los días de Incapacidad Temporal por Enfermedad (Se empezarán a descontar una vez se superen los 20 días laborables de baja al año). En el caso de los días de Incapacidad Temporal por Accidente se descontará el 50 % (1,33 € día), cuando el período de baja supere el 50 % de los horas de trabajo al año.

El aumento para los años 2006 y 2007 será el mismo que la subida salarial

Artículo 19º - Vacaciones.-

a) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales. El período vacaciones, salvo los Dptos. que se expresan a continuación, preferentemente comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de septiembre, se fijará de común acuerdo entre el Empresario y los representantes de los trabajadores, pudiendo convenir en la división del período total, con la única limitación de que, al menos 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos.

El período de disfrute de los trabajadores del Taller de Coquillas estará comprendido, preferentemente, entre el 1 de junio y el 30 de Septiembre y se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el Equipo, de tal forma que no más de dos personas las disfruten a un tiempo, pudiendo convenir en la división de período total en la forma que acuerden las partes.

En caso de discrepancias a la hora de confeccionar el calendario del taller, la Empresa podrá disponer la fecha de la mitad de las vacaciones y el trabajador de la otra mitad.

El equipo de Mantenimientos, como es habitual, disfrutará las vacaciones en período distinto al de las colectivas, para reparar la instalación cuando ésta se encuentra parada.

El período de disfrute por parte del equipo de mantenimiento estará preferentemente comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, con la excepción de lo establecido en el párrafo anterior, y se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el Equipo, pudiendo convenir en la división del período total con la única limitación de que, al menos, 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos.

El fraccionamiento o división de las vacaciones se regirá por lo que las partes acuerden al respecto. En caso de discrepancias a la hora de confeccionar el calendario de Mantenimiento, la empresa podrá disponer de la mitad de las vacaciones y el trabajador de la otra mitad.

b) Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

El personal con derecho a vacaciones que cese durante la vigencia del presente convenio, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de días trabajados en cada uno de los años.

c) Las fechas de vacaciones se anunciarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio.

El método operativo para la fijación de la fecha de las vacaciones, es el siguiente:

1º La Empresa y los Representantes de los Trabajadores deberán de tratar de llegar a acuerdos sobre la fijación de las fechas de disfrute de tales vacaciones antes del 31 de Marzo de cada año.

2º Si llegada la expresada fecha el acuerdo no fuera posible, quedará para las partes expedita la vía de la reclamación a través del procedimiento específicamente regulado, ante la Jurisdicción Laboral, previo intento de conciliación y, en su caso, arbitraje por parte del ORECLA.

3º Si interpuesta la oportuna reclamación para la fijación de la fecha de disfrute vacaciones anuales, por cualquiera de las partes, la Jurisdicción Laboral no resolviera a tiempo, las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas serán las mismas que el año anterior en términos semanales.

Según calendario, todos los días de vacaciones, excepto sábados, domingos y festivos, se pagará la prima media de los últimos tres meses anteriores.

Artículo 20º - Calendario .-

El calendario laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el Art. 34.6 E.T., procediéndose a su exposición en el plazo de un mes a partir del día en que se conozca en su totalidad por haberse publicado en el B.O.C. las festividades de cada año, y en todo caso antes del 15 de Enero.

En el ANEXO N° 1 se recoge el calendario correspondiente a 2005.

Durante estos días de ajuste se percibirá el Salario Convenio y el Plus Jefe de Equipo a quienes le corresponda.

Artículo 21º - Licencias retribuidas.- El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditándolo debidamente, tendrá derecho a permisos retribuidos, abonándose: Salario Convenio y Plus Jefe de Equipo, cuando proceda, en los siguientes casos:

A) Fallecimiento de:

Cónyuge e hijos5 días naturales

Padres3 “ “

Padres políticos, hermanos,

hermanos políticos, hijos políticos,

abuelos, abuelos políticos y nietos2 “ “

B) Hospitalización, Enfermedad grave o intervención quirúrgica que exijan hospitalización:

Se entiende por enfermedad grave, la que venga calificada como tal por los servicios médicos del Insalud o por los servicios médicos de la Mutua Patronal. Para generar la licencia, el enfermo deberá ser hospitalizado (ingresado en planta).

Cónyuge e hijos4 días naturales

Padres, hermanos, padres políticos,

hermanos políticos, hijos políticos,

abuelos, abuelos políticos y nietos.....2“ “

La hospitalización de familiar relacionado en el párrafo anterior procedente de ingreso a través del servicio de urgencia, tendrá la consideración, a todos los efectos, de “Enfermedad grave”.

Los ingresos procedentes del servicios de urgencias que ya generaron licencia, volverán a generarla de nuevo si transcurren más de 4 días naturales entre el ingreso y una intervención quirúrgica.

El tiempo de licencia retribuida no será nunca mayor que el de permanencia del enfermo hospitalizado, lo que deberá ser acreditado.

C) Urgencia sin hospitalización de:

Cónyuge, hijos, padres hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos:

- Será por el tiempo necesario cuando éste tiempo, o parte de él, coincida con su turno de trabajo.

Se entenderá urgencia cuando ésta se realice en un centro hospitalario.

D) Alumbramiento de esposa: 4 días naturales.

E) Matrimonio de:

Trabajador: 15 días

Padres, hijos, hermanos políticos: 1 día.

F) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.

En los apartados B y D podrá partir en medias jornadas, en función de las necesidades de cada uno y en las fechas que se convengan entre la Empresa y el Trabajador.

En los casos previstos A, B, D y E, las licencias establecidas se ampliarán si hubiese necesidad de desplazamiento al efecto, con arreglo a las siguientes escalas:

- De 75 a 250 Km.: 1 día más de ampliación

- De 250 a 500 Km.: 2 días más de ampliación

- Desplazamientos superiores a 500 Km.: 3 días más de ampliación.

Los desplazamientos se entienden en un solo sentido.

G) Por Asistencia a consulta médica del Trabajador :

1º. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta del Médico de Cabecera, con un límite máximo de 16 horas anuales.

2º. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Especialista de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Cabecera, debiendo presentar previamente el Trabajador al Empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

H) Por el tiempo indispensable para asistir a juicio como Testigo.

Siempre que sea citado por el Juez de Oficio y no a instancia de Parte o ser afectado.

Artículo 22º - Horas de Libre disposición del trabajador.-

Cada trabajador dispondrá de 16 horas para disfrutar a su conveniencia, teniendo en cuenta las siguientes limitaciones:

a) Que en el turno que desea ausentarse ya lo esté un trabajador por Enfermedad o permiso retribuido, en el equipo de fusión y ninguno en Coquillas o Mantenimiento.

De no ocurrir esta circunstancia, avisando con 48 horas de antelación, se tendrá siempre derecho a su disfrute; se pueden estudiar los casos con un plazo inferior. Se estudiarán casos puntuales.

b) Deberán disfrutarse antes del 1 de Diciembre, pasada esa fecha será la Empresa la que distribuirá su disfrute.

c) Se podrá disfrutar en fracciones de 4 horas.

d) Durante las horas de libre disfrute se abonará el salario de vacaciones.

Artículo 23º - Licencias no retribuidas.- Todo trabajador tendrá derecho a 32 horas laborales no retribuidas, una vez agotadas las horas anuales de libre disfrute, para solucionar asuntos particulares, previa comunicación con antelación de 48 horas mínimo, y siempre que en ese turno y sección no exista ninguna ausencia por otras causas.

Artículo 24º - Excedencias .-

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al Trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con contrato indefinido y un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 25º - Salarios.

La subida salarial para el año 2005 será el IPC real. Para el año 2006 se abonará el IPC real y un 0,5 % más en caso que se alcance el objetivo de 12.000 Tns., y para el año 2007 se abonará el IPC real y se incrementará el 0,5 % más si se alcanza el objetivo de 13.000 Tns.

El día de pago será el 10 de cada mes, caso de ser ese día sábado, domingo o festivo, se realizará el día laborable anterior.

Se aplicará el IPC previsto a principios de año, regularizándose con el real en cualquiera de los casos.

Una vez conocido el IPC real, se abonará los atrasos en una sola paga. Para el año 2005 se abonará una Paga en Diciembre como anticipo del IPC previsto para el 2005, realizándose la liquidación correspondiente una vez se conozca el IPC real.

Artículo 26º - Gratificaciones extraordinarias .-

Se abonarán dos pagas extraordinarias, la primera el día 22 de Junio y la segunda el 21 de Diciembre.

La cuantía de estas pagas será la establecida en las tablas anexas a este Convenio.

Artículo 27º - Ayuda a los trabajadores con hijos disminuidos psíquicos.

No existe ningún caso en la actualidad; cuando exista, el Comité y la Empresa determinarán la ayuda económica a percibir.

Artículo 28º - Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal.

A) En caso de I.T. con hospitalización se percibirá, desde el primer día de la baja, el 100 % del salario real, más prima P.H. 80 (salario real = salario convenio y Plus Jefe Equipo, cuando proceda), hasta un máximo de 6 veces el tiempo que dure la permanencia en el Centro

Hospitalario, transcurrido ese tiempo, pasará a engrosar el absentismo sin hospitalización y su caso contemplado como el B o D, según se haya superado o no el 3 % de absentismo.

No entra en este apartado la hospitalización que se produce para la observación o pruebas.

B) En caso de I.T. sin hospitalización, si el nivel de absentismo por este concepto no supera el 3 % acumulado en los tres meses anteriores al mes de la baja, se abonará el 100 % del salario real más prima P.H. 80.

C) En caso de que un operario de I.T. sin hospitalización, por nueva enfermedad o accidente ajeno a la Empresa requiera hospitalización, se le abonará el 100 % del salario real, más prima P.H. 80, sólo mientras dure la hospitalización, pasando a continuación a la situación inicial que originó la I.T.

D) En caso de I.T. sin hospitalización y el absentismo por este concepto supere el 3 % acumulado en los tres meses anteriores al de la baja, se abonará el 60 % del Salario Convenio, Tóxico, Antigüedad y Prima P.H. 80, desde el primer día de la baja hasta el día 20 y el 75 %, de los mismos conceptos, a partir del día 21 hasta la terminación de la I.T., a los trabajadores en cuyo período se superó el 3 %, de acuerdo con lo establecido en la Ley de S.S.

E) Las I.T. derivadas de las intervenciones quirúrgicas que no precisen hospitalización, serán abonadas con el 100 % del Salario real + prima PH 80 desde el día de la intervención, igual que en el apartado A, hasta un máximo de 15 días. Transcurrido este plazo será entendido como cualquiera de los apartado B o D, según se haya superado o no el 3 % del absentismo.

F) En las hospitalizaciones para observación que no finalicen en intervención quirúrgica, se percibirá el 100 % del Salario real más Prima PH 80 durante el tiempo de permanencia en el centro hospitalario.

G) En el cálculo del índice del absentismo no se tendrán en cuenta aquellas personas que hayan solicitado la baja para pensionarse, siempre y cuando que la demora entre la fecha de la baja y la constatación a la solicitud por parte del I.N.S.S. no sea superior a 60 días, volviéndose a contar para el absentismo superados estos días.

H) No será deducida la parte proporcional de las Pagas Extras a ninguno de los trabajadores de I.T. en ninguno de los supuestos anteriores a este artículo.

Artículo 29º.- Prestación complementaria por accidentes de trabajo.

Todo trabajador que cause baja por accidente de trabajo percibirá, desde el primer día, el 100 % del Salario Convenio más Prima PH 80. y los Pluses de Antigüedad y Tóxicos.

Artículo 30º.- Antigüedad.- A partir del 1.1.98, se suprime el concepto económico de antigüedad, no obstante lo anterior, se reconoce un complemento "Ad Personam", denominado "Ex vinculación" a todo el personal en plantilla con ese derecho a 31.12.97, cuyo cálculo de las cantidades que corresponda se efectuará teniendo en cuenta los quinquenios, años y porciones de año transcurridos desde la fecha de ingreso hasta el 31.12.97 (según tabla anexo nº 3)

Artículo 31º.- Plus de festividad.- Se abonará un plus de festividad a todo el personal que trabaje en sábado, domingo o festivo, siempre que el tiempo trabajado sea para descansar y no en horas extras.

La cuantía del Plus será según tablas.

Al personal que ingresó en la Empresa antes de 1.994 se le mantendrá "Ad Personam" los valores que se venían percibiendo hasta el 31.12.94 (según tabla ANEXO 2).

Artículo 32º.- Nocturno.- El trabajador que preste sus servicios en jornada nocturna percibirá un plus, según tablas.

Artículo 33º.- Plus jefe de equipo.- Se abonará todos los días, según tablas.

Artículo 34º.- Tóxico, penoso y peligroso.-

El trabajador en el que concurren tóxicos, penosos y peligrosos se le abonará un plus, según tablas, por día trabajado (Una parte de este plus fue incluido en Salario Base y Plus Convenio en el año 1983 y otra parte en el mismo concepto de Salario Base del año 1994.

Artículo 35º.- Prima. -

a) La prima se abonará de acuerdo con el P.H. alcanzado, abonándose a partir del P.H. 70 con el 50% de su valor.

P.H.	DEL 1/1	AL 31/12
70		0,48
71		0,52
72		0,57
73		0,62
74		0,67
75		0,72
76		0,76
77		0,81
78		0,86
79		0,91
80		0,95

b) Todo trabajador que se desplace de su puesto habitual de trabajo, siempre que tenga en él, se le abonará P.H. 80 por el tiempo que esté desplazado, siempre que no haya estado anteriormente en este puesto.

c) Aquellos trabajos que no estén controlados y no formen parte de la cadena productiva (fusión, granalladora, rebabadora manual y automática, fabricación y reparación de coquillas, mantenimiento y expediciones) se abonarán a P.H. 70.

d) Toda operación realizada sobre las piezas fabricadas cuya referencia no está controlada, se les abonará el P.H. 80 si después de transcurrir las 16 horas (dos jornadas seguidas no ha sido controlada).

e) Al final de mes se le entregará a cada operario un ticket ("HOJA PAGA", en el que se especificarán las horas trabajadas y la prima alcanzada).

Artículo 36º.- Horas extraordinarias. -

Tendrá consideración de horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que exceda de la duración de la jornada ordinaria vigente en cada momento en el calendario laboral. Ante la situación de crisis existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, el número de horas extraordinarias, que en todo caso se realizarán a requerimiento de la Empresa, será tan moderado como permita la buena marcha de la producción o de la administración.

En función de las causas que determinen, las horas extraordinarias se clasifican con arreglo a los siguientes criterios:

A) DE URGENTE NECESIDAD. - Se consideran como tales las incluidas en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y art. 14 del Real Decreto 2.001/83, de 28 de Julio, así como las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otras circunstancias, cuando su no-realización pueda producir o haya producido graves o evidentes perjuicios para la propia Empresa o para terceros. Estas horas no se computarán a los efectos de los límites de horas extraordinarias, procurándose repartir entre los ocupantes de los puestos reseñados.

B) ESTRUCTURALES. - Se consideran horas extraordinarias estructurales, cuya prestación será voluntaria.

- Las necesarias que se deriven de la aplicación de las medidas de redistribución industrial o de la introducción y desarrollo de nuevos productos.

- Las necesarias para cubrir posibles retrasos en los relevos por cambio de turnos o ausencias imprevistas.

- Las necesarias por posibles pedidos imprevistos o períodos punta de producción o técnico-administrativo.

- Las necesarias para la reparación o puesta a punto de las máquinas o instalaciones, cuando no tengan la consideración de urgente necesidad.

- Las necesarias que tengan origen en otra circunstancia de carácter estructural.

C) NORMALES.- Se consideran horas extraordinarias normales las que no correspondan a los supuestos de urgente necesidad ni estructurales.

El valor de las horas extraordinarias será según tablas.

- Se consideran "A" las horas que se realicen de lunes a viernes entre las 6 y las 22 horas.

- Se consideran "B" las horas que se realicen de lunes a viernes entre las 22 y las 6 horas, así como en sábados y días de ajuste de 6 a 14 horas.

- Se consideran "C" las horas que se realicen en sábados y ajuste de calendario desde las 14 a 6 horas, y los domingos, festivos todo el día.

- El valor de todas las horas extras lleva aparejados los pluses de toxicidad y nocturnidad.

Artículo 37º.- Enlace de los turnos. -

Los carruseles de colada no deben pararse en los cambios de turno. Durante los mismos, los operarios entrantes irán relevando a sus compañeros escalonadamente de tal forma que en todo momento estén cubiertos, como mínimo, 6 puestos de fusión y los 2 de hornos, que se consideran el mínimo imprescindible.

Cuando por circunstancias imprevistas no llegasen los operarios del turno siguiente en número tal que impidan el cumplimiento mínimo de los puestos señalados anteriormente, el Encargado designará a los trabajadores que deberán continuar en sus puestos, en tanto no se incorporen los trabajadores que deben relevarlos; todo ello, por un período máximo de dos horas, tiempo en el cual la empresa deberá buscar una solución que permita al trabajador saliente abandonar el puesto.

Al trabajador o trabajadores que no tuviesen medio de transporte para desplazarse a su domicilio, la empresa se lo facilitará.

CAPÍTULO V

VARIOS

Artículo 38º.- Jubilación. - Se establece el cumplimiento de los 65 años de edad como la fecha de extinción forzosa de los contrato de trabajo para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Artículo 39º.- Seguro de vida. - Se concede un seguro de vida, en caso de muerte o invalidez permanente en su grado de Incapacidad Permanente absoluta para toda clase de trabajo y que sea resuelta oficialmente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los Tribunales correspondientes, para cada uno de los trabajadores de la plantilla durante la vigencia de este Convenio, de acuerdo con las siguientes indemnizaciones y condiciones:

a) Solteros, separados o viudos sin hijos: 1 anualidad.

b) Casados y solteros, separados o viudos con hijos menores de 18 años: 2 anualidades.

El valor de la anualidad estará basado en el sueldo líquido percibido en el año anterior por los siguientes conceptos: Salario Base, Plus Jefe de Equipo, Prima, Tóxicos y Nocturnos.

Para tener derecho a este seguro será condición indispensable tener una antigüedad de al menos 2 años consecutivos en la empresa.

Esta indemnización, se hará efectiva cuando la resolución del I.N.S.S. sea definitiva, bien por no contemplar revisión de la calificación; o bien, por contemplar ésta con una fecha superior a los 2 años (tiempo establecido como de reserva de puesto de trabajo).

En el supuesto de contemplar revisión en período ó períodos inferiores a esos dos años, la indemnización se hará efectiva una vez transcurrido el plazo de reserva sin haberle modificado la calificación.

No obstante lo anterior, en el caso de haber sido adelantada y cobrada la indemnización y antes de transcurrir

los 2 años desde la fecha de la resolución, se decidiera por parte del I.N.S.S. una revisión motivada por un error de diagnóstico en la 1ª resolución o una mejoría tal que, hiciera que el I.N.S.S. en nueva resolución le diera Apto para el trabajo, y por tanto se reincorporara al mismo, deberá reintegrar la cantidad indemnizada a la empresa.

El grado de incapacidad será aquel que determine el INSS o en su defecto los Tribunales, en un proceso sin interrupción.

Ejemplo: Si a un trabajador se le reconoce por el INSS una Incapacidad Permanente Total y no estando de acuerdo el trabajador recurre a los tribunales y estos le conceden la Incapacidad Permanente Absoluta, esto se considera un proceso sin interrupción.

En el caso de que no sea recurrida en plazo la primera calificación concedida por el INSS o Tribunal, y esta calificación se haga firme, no procederá en un futuro conceder la indemnización correspondiente a la Incapacidad Permanente Absoluta, aunque en una agravación posterior así se le calificara.

Desde 2005 GREYCO, S.A. tiene cubiertos estos riesgos con la compañía EUROMUTUA, N° de Póliza 503.596, teniendo plena libertad para cambiar de Compañía o convertirse en autoaseguradora.

Artículo 40º - Indemnización por Invalidez Permanente en su grado de Incapacidad Permanente Total para la Profesión habitual, para el personal menor de 55 años.

Se concede una indemnización para el personal que cese en la empresa por Incapacidad Permanente Total, menor de 55 años, y que sea resuelta oficialmente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o en su defecto, los tribunales, según la siguiente escala:

- De 50 a 54 años, ambos inclusive: 6.282,02 euros.
- De 45 a 49 años, ambos inclusive: 10.121,03 euros.
- Menor de 45 años: 13.611,04 euros.

Esta indemnización se hará efectiva cuando la resolución del INSS sea definitiva; bien por no contemplar revisión de la calificación; o bien por contemplar ésta con una fecha superior a los 2 años (tiempo establecido como de reserva del puesto de trabajo).

En el caso de contemplar revisión en período o períodos inferiores a esos dos años, la indemnización se hará efectiva una vez transcurrido el plazo de reserva sin haberle modificado la calificación.

En el caso de haber cobrado la indemnización, y antes de transcurrir los 2 años desde la fecha de la resolución, se decidiera por parte del I.N.S.S. una revisión, motivada por un error de diagnóstico en la primera resolución o una mejoría tal del enfermo que hiciera que el I.N.S.S., en nueva resolución, le diera apto para el trabajo y por tanto se reincorporará al mismo, deberá reintegrar la cantidad indemnizada.

Esta indemnización es incompatible con el seguro de vida del Art. 41 y no procederá, en ningún caso, el adelanto de la misma si el trabajador tiene recurrida la Incapacidad Permanente Total en demanda de una Incapacidad Permanente Absoluta.

En síntesis, lo que este Art. viene a recoger es la concesión de una indemnización por Invalidez Permanente en su grado de Incapacidad Permanente Total, sólo en el supuesto de que el enfermo cause baja definitiva en la Empresa.

La edad (a efectos de cantidad a indemnizar será la que el empleado tenga en el momento de la resolución por la que se concede la Incapacidad).

Artículo 41º - Transporte. - Se mantienen las condiciones actuales para el personal que lo tiene como derecho adquirido.

Las personas que, sin derecho a transporte, utilizan este medio, mientras exista el servicio y haya plaza pueden continuar utilizándolo en las mismas condiciones que hasta la fecha.

Para el personal, con derecho a transporte, que tenga que trabajar una vez finalizada la jornada semanal, se le abonará en concepto de kilometraje por día y persona, según la siguiente tabla.

1) Corrales - San Felices - Somahoz - San Mateo: 2,10 euros.

2) Coa - Cieza - Barros - Collado: 4.20 euros.

3) Torrelavega - P. Viesgo - Hijas - Arenas - Viérnoles - Mercadal - Las Fraguas: 6,30 euros.

Artículo 42º.- Pluriempleo. - La empresa se compromete a no pluriemplear a ninguno de sus trabajadores ni otros ajenos, salvo en casos excepcionales.

Artículo 43º.- Prendas de trabajo y material de protección anuales.

a) Taller de Coquillas: 3 pantalones y 3 camisas.

b) Mantenimiento: 3 pantalones y 3 camisas más 1 prenda previa justificación.

c) Fabricación: 3 pantalones y 3 camisas.

d) A todos los operarios de Fabricación se les entregará 1 toalla, 2 mudas y 2 viseras.

e) Se entregará una cazadora a los operarios de la Pala.

f) Horneros: Se les entregarán prendas ignífugas.

Se entregará a todo el personal el material de protección que sea necesario para la prevención del riesgo de accidentes de cada puesto de trabajo, el cual tienen la obligación de utilizar en todo momento.

Artículo 44º.- Categoría de especialista. -

Para ocupar las vacantes que a nivel C o K se produzcan o sean consecuencia del aumento de plantilla, se efectuará a través de un proceso de selección. A tales efectos, el proceso de selección se establecerá de común acuerdo entre la empresa y la Representación de los trabajadores que intervendrán en dicho proceso; si bien la decisión final queda a criterio de la Empresa. Se considerará condición indispensable, entre otras, para acceder al proceso de selección, una antigüedad mínima de 4 años en la calificación A o de un año en la B.

Artículo 45º. - Préstamos. - Se mantienen el fondo para préstamos al personal sobre los salarios, por importe máximo de 4.808,10 € para atender las necesidades urgentes del personal. Estos préstamos se podrán solicitar por cualquier miembro de la plantilla, con un máximo de 601,01 € por empleado, reintegrándole a la Empresa en un plazo de 12 meses, y no devengando interés ninguno. De este fondo se puede disponer a medida que se vayan devolviendo los préstamos concedidos.

La Dirección y los delegados de personal considerarán cada uno de los casos y actuarán e informarán de la decisión.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 46º.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal tendrán derecho a un número de horas al mes retribuidas por la empresa, para acción sindical, de acuerdo con el E.T. en su Art. 68.

Las centrales sindicales que tengan una implantación en la región, como mínimo, del 25 % de los Delegados Sindicales elegidos en el metal, podrán nombrar un Delegado sindical dentro de la empresa para acción sindical.

Se autoriza la acumulación de horas sindicales por centrales y por meses, de tal forma que su utilización pueda hacerse por un solo trabajador de dicha central o ser compartidas con el Delegado sindical de la misma.

Prevía autorización del afiliado, la Empresa descontará de la nómina la cuota correspondiente al Sindicato a que pertenezca.

Artículo 47º. - En todo lo que no está previsto de manera específica en el presente Convenio, regirán como normas supletorias la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Provincial de Cantabria y las Disposiciones Generales o específicas aplicables a las relaciones reguladas por el mismo y todo lo que en su momento sea legislado.

En prueba de conformidad por ambas partes, firman todos y cada uno de los componentes, cada una de las hojas de este Convenio en San Felices de Buelna a 14 de noviembre de 2005.

GREYCO, S.A

ANEXO N° 1

SEGÚN EL ARTÍCULO 31 DEL PRESENTE CONVENIO, LOS VALORES "AD PERSONAM" DE PLUS FESTIVO SON LOS SIGUIENTES:

CALIFICACIÓN	PLUS FESTIVO
A	11,34
B	11,34
C	37,65
K	38,60
D	35,87
E	42,11
F	38,40
G	43,61
H	39,77
I	45,27
J	41,21
L	39,03
M	39,57
N	40,25
O	50,19
P	46,16
Q	42,84
S	44,94

ANEXO N° 2

SEGÚN EL ARTÍCULO 30 DEL PRESENTE CONVENIO, LOS VALORES "AD PERSONAM" DEL PLUS EX - VINCULACIÓN SON LOS SIGUIENTES:

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	PLUS EX - VINCULACIÓN
106	Miguel A. Quintana Fernández	148,22
107	Juan M. Pérez Casuso	148,22
109	Juan M. Somoza Campuzano	148,22
111	Raimundo Canal Gutiérrez	148,22
113	Cipriano Ceballos Ruiz	148,22
117	Amador Crespo Rodríguez	143,47
124	José Fuentes Varela	142,29
125	Roberto Cobo Canal	142,29
145	Felipe García García	141,11
158	Bienvenido Abascal Lavín	139,92
160	Julián M. Soto Fernández	139,92
167	Manuel R. Saiz Ruiz	139,32
176	Jesús Revuelta Sasián	138,73
177	Andrés Casanova Fernández	138,73
178	Antonio Gutiérrez Pardo	138,73
180	José F. Rasilla Ruiz	138,73
181	Francisco González Gutiérrez	138,73
182	Roberto Rueda Echevarría	138,73
185	Francisco Fernández Buenaga	138,73
187	Esteban González Collantes	136,95
193	Antonio Fernández Saiz	136,95
201	José M. Madrazo Lemaur	136,37
215	José M. García Fernández	125,69
217	Juan J. González Salas	125,69
218	Antonio Pelayo Velasco	125,69
220	Cecilio Fernández Velasco	125,69
226	José L. González Aguado	125,69
229	Antonio Fuentes Varela	125,69

ANEXO N° 2

SEGÚN EL ARTÍCULO 30 DEL PRESENTE CONVENIO, LOS VALORES "AD PERSONAM" DEL PLUS EX - VINCULACIÓN SON LOS SIGUIENTES:

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	PLUS EX - VINCULACIÓN
238	José M. Quevedo Polanco	125,09
241	Agapito Sánchez Marcos	124,51
245	José M. Villalba Marcano	124,51
248	Alfredo M. Pardo Terán	107,91
253	Ricardo Fernández García	105,53
255	Saturnino Rasilla García	105,53
256	Daniel Vela Vela	105,53
261	José A. Terán Pelayo	104,35

TABLAS SALARIOS AÑO 2005

GREYCO, S.A.

CATEGORÍA	CALIF.	SALARIO CONVENIO	PLUS JEQUIPO	TOXICO	NOCTURNO	PLUS FESTIVO	PRIMA P.H. 80	PAGAS EXTRAS JUN/DICBRE			HORAS EXTRAS			PROBATA PÉTRAS
								A	B	C	A	B	C	
Especialista Frondición	A	24,46		0,58	7,62	11,34	0,84	775,60	6,43	8,66	10,13	6,43	8,66	4,25
Especialista Frondición	B	29,90		0,71	9,26	11,34	0,84	942,95	7,70	10,38	11,97	7,70	10,38	5,17
Especialista Frondición	C	35,33		0,85	10,89	11,34	0,84	1238,79	8,96	12,12	15,97	8,96	12,12	8,38
Especialista Frondición	K	35,33		1,97	10,89	11,34	0,84	1238,79	9,32	12,50	16,50	9,32	12,50	8,38
Especialista Copilias	D	34,48		0,00	10,05	11,34	0,84	1238,79	8,26	11,20	12,57	8,26	11,20	8,38
Oficina 3ª Mant.	E	38,03		3,14	11,95	11,34	0,84	1355,45	10,50	14,05	18,49	10,50	14,05	9,02
Oficina 3ª Mant.	F	37,17		0,00	10,86	11,34	0,84	1355,45	9,28	12,50	16,60	9,28	12,50	9,02
Oficina 2ª Mant.	G	39,49		3,32	12,41	11,34	0,84	1382,34	10,97	14,60	19,21	10,97	14,60	9,17
Oficina 2ª Mant.	H	38,67		0,00	11,28	11,34	0,84	1382,34	9,68	13,04	17,55	9,68	13,04	9,17
Oficina 1ª Mant.	I	41,11		3,52	12,94	11,34	0,84	1436,18	11,40	15,20	19,98	11,40	15,20	9,47
Oficina 1ª Mant.	J	40,28		0,00	11,74	11,34	0,84	1436,18	10,07	13,62	17,89	10,07	13,62	9,47
P. Sierragraca 3ª	L	35,86		1,97	11,01	11,34	0,84	1265,64	9,48	12,68	16,74	9,48	12,68	8,53
P. Sierragraca 2ª	M	36,50		0,00	11,20	11,34	0,84	1265,64	8,68	11,76	15,74	8,68	11,76	8,53
P. Sierragraca 1ª	N	37,08		2,09	11,40	11,34	0,84	1292,61	9,80	12,90	17,06	9,80	12,90	8,78
J. Equipo Mant.	O	41,11	5,67	3,52	13,56	11,34	0,84	1310,58	9,80	13,13	17,37	9,80	13,13	9,47
J. Equipo Expend.	P	40,28	5,67	0,00	13,56	11,34	0,84	1436,18	12,85	17,11	22,48	12,85	17,11	9,47
J. Equipo Calidad	Q	35,33	5,05	1,97	12,07	11,34	0,84	1436,18	11,39	15,35	20,27	11,39	15,35	8,38
J. Equipo Calidad	S	37,08	5,37	2,09	12,57	11,34	0,84	1238,79	10,61	14,20	18,76	10,61	14,20	8,38
J. Equipo Calidad	S	37,08	5,37	2,09	12,57	11,34	0,84	1310,58	11,46	14,97	19,59	11,46	14,97	8,78

En los años 1983 y 1994 se pasaron unas cantidades de Plus "Tóxico, Penoso y Peligroso" a Salario Base. Esta tabla anula y sustituye a la firmada en el Convenio de fecha 29.07.99 por contener aquella un error en las Pagas Extras.

Greyco S.A. Calendario laboral. AÑO 2 0 0 5

TOTALS: 1728 HORAS DE TRABAJO, 18 LIBRE DISPONIBLE, 1728 HORAS DE TRABAJO. Legend: SABADOS, DOMINGOS; FIESTAS; VACACIONES; AJARTE CALZADO.