

gases combustibles por canalización; el artículo 55.b), de régimen de autorizaciones administrativas, y el artículo 73 sobre autorización de instalaciones de distribución de gas natural.

Vistos el Decreto 7/2001 de 26 de enero (BOC del 5 de febrero) y el artículo 6 de la Orden de 31 de octubre de 2001 (BOC del 13 de noviembre); el Reglamento de Redes y Acometidas, aprobado por la Orden de 18 de noviembre de 1974, y las modificaciones posteriores (Órdenes de 26 de octubre de 1983 y 6 de julio de 1984) y el artículo 86 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, y demás normativa aplicable, se somete al trámite de información pública el proyecto de ejecución de las instalaciones siguientes:

Peticionario: «Gas Natural Cantabria SDG, S. A.».

Avda. Reina Victoria nº 2 39004 -Santander- (Cantabria).

Objeto: Autorización administrativa y aprobación del proyecto de construcción de: "Ampliación de redes de distribución urbana y acometidas en alta presión, previstas a ejecutar en Cantabria por «Gas Natural Cantabria SDG, S. A.» durante el año 2006", y que afectan a los municipios de: Santander, Torrelavega, Castro Urdiales, Reocín, Santa Cruz de Bezana, Ribamontán al Mar, Comillas, Medio Cudeyo, Marina de Cudeyo, Meruelo, San Vicente de la Barquera, Santoña, Santa María de Cayón, Colindres, Voto, Bárcena de Cicero, Argoños, Piélagos, Arnuro, Noja, Entrambasaguas, Cartes, Laredo, Cabezón de la Sal, Enmedio, Reinosa, Los Corrales de Buelna, Bareyo, El Astillero, Camargo, Suances y Miengo.

Características principales de las instalaciones:

Gas a utilizar: Gas Natural clasificado por la norma UNE 60.002-73 como gas de la segunda familia.

Instalaciones comprendidas: Red de distribución para consumo doméstico comercial e industrial en MPB, MPA y BP, según ITC-MIG-5.3, ITC-MIG-5.4 e ITC-MIG-5.5, y acometidas en APA, según ITC-MIG-5.2 e ITC-MIG-6.1.

Longitudes totales: 103.923 metros de tubería de polietileno de media densidad en diámetros de 63, 110, 160, 200 y 315 mm, y 6 metros de tubería de acero de diámetro 2" para la acometida en alta presión.

Presiones de trabajo: 16 Bar max. En APA y de 4 a 0,05 bar resto de presiones.

Presión de prueba: 24 bar en APA, 6 bar en MPB, y 1 bar en MPA y en BP.

Presupuesto: 6.391.939,00 euros.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto en esta Dirección General de Industria, Servicio de Energía, sito en la calle Castelar nº 13 Ppal. Drcha. 39004 Santander, y formularse las alegaciones o reclamaciones que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contado a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio.

Santander, 25 de enero de 2006.—El director general de Industria, Pedro Obregón Cagigas.

06/1754

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para obras de acondicionamiento de cauce y construcción de edificios, en el municipio de Ampuero, expediente número A/39/05348.

Peticionaria: «Urbanizadora de Cantabria Oriental 2004, Sociedad Limitada».

NIF número: B-95293908.

Domicilio: Avenida José Antonio, 10-B, 1.º B, 39770 Laredo (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Arroyo innominado.

Punto de emplazamiento: Ampuero.

Término municipal y provincia: Ampuero (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización para la ejecución de las obras de acondicionamiento de cauce público de escasa entidad en una

longitud de unos 160 m y construcción de tres edificios para un total de 24 viviendas, en la zona de policía de su margen derecha, en Ampuero, término municipal de Ampuero (Cantabria).

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

Santander, 1 de febrero de 2006.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

06/1565

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 «Snack Ventures, S. A.».

SNACK VENTURES S. A. (Matutano)

CONVENIO COLECTIVO

DELEGACIÓN DE SANTANDER

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito personal.

Este convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo siguiente y pertenezcan a alguna de las categorías profesionales que se describen en el artículo 6º del presente Convenio.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a la delegación de venta que la Empresa tiene en Cantabria.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de febrero de 2004, finalizando el 31 de enero de 2007. Una vez transcurrida la vigencia del mismo, el convenio se autodenunciará quedando vigente el contenido normativo y salarial hasta la firma del siguiente convenio.

Artículo 4.- Unidad de Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Por dicho motivo, el convenio será nulo y quedará sin efecto en su totalidad, de ser anulada o modificada cualquier cláusula contenida en el mismo, por resolución administrativa o judicial.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Cualquier mejora o modificación establecida por disposición legal o convenio de ámbito superior podrá ser absorbida o compensada, siempre que las condiciones establecidas en el presente convenio sean en su conjunto y cómputo anual más favorables.

CAPÍTULO II - CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 6.- Categorías profesionales.

a) Vendedor de autoventa.

Es el trabajador que se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la Empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, registros y anotaciones de promoción de productos, prospección de clientes, introducción y venta de nuevos productos y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, responsabilizándose del cuidado y conservación de su vehículo.

Existen los siguientes niveles:

a) Vendedor 1.- Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto inferior a un año.

b) Vendedor 2.- Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de un año.

c) Vendedor 3.- Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad superior a dos años en dicho puesto.

b) Vendedor de campaña:

Es el vendedor con autoventa contratado especialmente para cubrir rutas nuevas o no consolidadas y/o para campañas especiales.

c) Merchandiser o rellenador de expositores:

Es el trabajador que conduciendo una furgoneta efectúa los trabajos de carga y descarga de la misma, visita a los clientes de la Empresa que le son asignados, y repone el producto en el material de exhibición que se le indica, etiquetando el P.V.P y siguiendo las normas de la Empresa en cuanto a exhibición y merchandising de los productos, responsabilizándose del cuidado y conservación del vehículo.

Vigila y cumple con las condiciones pactadas por la compañía con el cliente en lo que a exposición y gama del producto se refiere, coloca el material de publicidad que se le asigna para cada cliente y realiza las tareas administrativas propias del puesto, como la confección de albaranes de la entrega del producto, la realización del inventario de productos de la furgoneta y anotaciones en la ficha del cliente. Dentro de sus funciones no están, a diferencia del vendedor de autoventa, la prospección y captación de nuevos clientes, la introducción y venta de nuevos productos en los clientes habituales y el cobro en efectivo del producto.

Niveles:

Merchandiser 1 - Es el merchandiser que acredita en el puesto una antigüedad inferior o igual a seis meses.

Merchandiser 2 - Es el merchandiser que acredita en el puesto una antigüedad superior a seis meses.

d) Merchandiser suplente.

Para descripción de puesto ver merchandiser (apartado c).

En caso de sustitución a un vendedor cobrará comisión de Vendedor-3, así como cuando sustituya a un Reponedor o a un Conductor que percibirá el salario fijo de Merchandiser Suplente establecido en las tablas anexas.

e) Monitor.

Es el trabajador que realiza las funciones de enseñanza y suplencia de vendedores y merchandisers, así como la ayuda en las tareas administrativas del grupo y, en los casos que la Empresa lo considere conveniente, por necesidad de incrementar las ventas de alguna ruta, se le puede asignar ésta por el tiempo determinado hasta cumplimentar el objetivo, dependiendo jerárquicamente de un supervisor.

f) Conductor.

Es el trabajador que conduciendo el vehículo que se le asigne, se encarga de transportar el producto al punto de venta (grandes superficies). Realiza funciones de carga y descarga del producto, siendo responsable del cuidado y conservación del vehículo.

g) Reponedor.

Es el trabajador que se encarga de reponer y rotar el género en el punto de venta (grandes superficies). Es responsable de la colocación del producto, así como de la publicidad, etiquetaje y retirada del producto caducado.

h) Reponedor de costa.

Es el trabajador que, durante la época estival (del 15 de junio al 15 de septiembre), se encarga de la reposición y rotación de productos de la compañía en las rutas de DTS, en las que por sus características especiales aumenta de forma considerable la demanda en estas fechas. Las ventas generadas por estos clientes serán asignadas a la ruta de DTS correspondiente.

En caso de que el reponedor de costa utilice su vehículo para desarrollar su trabajo se le pagará kilómetro a razón de 0,13 euros por kilómetro recorrido para este fin.

Es responsable de la colocación del producto así como de la publicidad, etiquetaje y retirada del producto caducado.

Artículo 7.- Promoción interna.

Cuando un reponedor, conductor o merchandiser con más de dos años de antigüedad realizara funciones de categoría superior, aun no siendo el puesto consolidado, cobraría el máximo nivel de la nueva categoría, es decir, cobrará como merchandiser 2 o vendedor 3.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos directivos de la Empresa. La Empresa se reserva expresamente la facultad de reorganizar las rutas de ventas de la forma que estime más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

Artículo 9.- Cambio de ruta.

Al vendedor con autoventa o merchandiser que sea cambiado de ruta, se le garantizará durante cuatro períodos el promedio de las comisiones que hubiera percibido durante el año anterior al cambio, en el caso de que las mismas en la nueva ruta sean inferiores a este promedio. Si pasado este cuarto período, la comisión del vendedor siguiese siendo inferior, se podrá revisar la ruta para su adecuación o se podrá ampliar el período de garantía por un máximo de dos períodos más. Para que ello sea posible, se formará una comisión formada por el supervisor de ventas y el representante de los trabajadores.

En el caso de reestructuración de la ruta, que suponga un menoscabo de los ingresos del vendedor o merchandiser, se aplicará la garantía prevista en el párrafo anterior.

CAPÍTULO IV - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será, exceptuando descansos, de 1.800 horas de jornada efectiva anual.

Los merchandisers, reponedores y conductores percibirán por jornada completa trabajada (8 horas) en domingo o festivo las siguientes cantidades:

1º Año	2º Año*	3er Año*
68,56.- euros	70,27.- euros	72,03.- euros

Por cuestiones de orden práctico, se acuerda regirse por las fiestas locales del municipio de Santander.

Artículo 11.- Vacaciones.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de 24 días laborales. Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en la tabla anexa para cada categoría.

Los trabajadores cuya jornada semanal incluya el sábado como día laborable disfrutarán de 28 días laborales.

Las vacaciones se disfrutarán de abril a diciembre, pudiendo disfrutarlas, como máximo, un vendedor en el mes de julio y otro vendedor en el mes de agosto, en el

caso de las categorías de reponedor y conductor el disfrute de las vacaciones podrá ser organizado entre los meses de enero a marzo.

En caso de que por accidente de trabajo, enfermedad profesional u hospitalización (al comienzo de disfrute), el trabajador se encontrara de baja al inicio de su período vacacional, se fijará, por parte de la empresa, un nuevo período vacacional.

Para la aplicación de este beneficio será preciso:

- Que la media de absentismo de la DC no supere el % del año anterior, que en 2.004 fue del 5,17% (días perdidos por baja/días trabajados x 100).

- Que la baja se haya producido en los 45 días previos al inicio del período vacacional.

Se exceptúan de estos casos las bajas debidas a maternidad y riesgo durante el embarazo que a estos efectos no tendrán la consideración de absentismo.

En caso de que el trabajador no estuviera de alta antes del transcurso del 4º mes posterior al inicio del período vacacional fijado no será de aplicación este beneficio.

Artículo 12.- Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (fija y, en su caso, variable), por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días laborables en caso de matrimonio.

b) Tres días laborables por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de parientes de hasta segundo grado serán 3 días naturales. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días naturales.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las gestiones necesarias para la renovación del DNI y/o el permiso de conducción se harán fuera de la jornada laboral diaria. Previo aviso se facilitará el tiempo necesario e imprescindible para realizar esas gestiones.

h) Para asuntos personales, se concede un día laborable recuperable por año. Dicho día no podrá ser disfrutado por más de dos vendedores del distrito el mismo día, ni en semanas que tengan un festivo.

A efectos de permisos retribuidos se igualan los derechos de las parejas de hecho a las de derecho con independencia de su orientación sexual.

CAPÍTULO V - CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 13.- Conceptos salariales.

Los trabajadores percibirán alguno de los conceptos salariales que se detallan a continuación y que aparecen recogidos en la Tabla Anexa.

a) Salario base:

Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor.

b) Plus de empresa:

Tiene carácter de plus voluntario y su importe puede absorber posibles incrementos del salario base realizados durante la vigencia del presente convenio.

c) Plus de asistencia:

El Plus de asistencia se percibirá en su totalidad por día efectivamente trabajado a jornada completa y proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas en la jornada a tiempo parcial. No se retribuirán en domingos, festivos, días de vacaciones, permisos retribuidos, y situaciones de IT que lleven aparejados el derecho a percibo de retribución.

El Plus de asistencia no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo, ni complemento salarial (antigüedad, horas extraordinarias, plus de nocturnidad, etc.).

En casos especiales, la empresa y el representante de los trabajadores, estudiarán los supuestos en los que deba percibirse este plus, atendiendo a las circunstancias que puedan ocurrir.

Será abonado a todos aquellos trabajadores recogidos en el artículo 6, a excepción de la categoría de Vendedor de Campaña y de Reponedor de Costa

d) Plus administrativo:

Será abonado a los monitores en doce mensualidades, en consideración a su especial responsabilidad administrativa de control de ventas de un grupo o delegación.

e) Plus conducción:

Será abonado a los merchandisers durante los seis primeros meses de contrato.

f) Plus Canal de Libre Servicio:

Tiene carácter voluntario y su importe puede absorber o compensar posibles incrementos de salario base que puedan realizarse durante la vigencia del presente Convenio. Este plus será abonado a los merchandisers a partir del séptimo mes, y sustituye al plus de conducción que queda absorbido.

g) Antigüedad:

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, en las condiciones que a continuación se indican:

1.- El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial, y correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.

Artículo 14.- Comisiones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que perciban comisiones lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

1- Vendedor 1- El 3% de la venta neta por período.

2- Vendedor 2- El 4% de la venta neta por período.

3- Vendedor 3- El 6% de la venta neta por período.

4- Vendedor de campaña.- El 6% de su venta neta por período.

5- Merchandisers.- El 1% de su venta neta por período, durante los seis primeros meses de contrato y el 1,5% de su venta neta por período a partir del séptimo mes.

6- Monitor.- El promedio sobre las tres comisiones más altas del canal D.T.S. de la delegación.

Asimismo las comisiones se percibirán en base a euros por unidad de venta, aunque guardando la misma equivalencia económica que regía en el sistema tradicional.

Se entiende por venta neta la cantidad de venta del período en euros por cada trabajador, después de deducir las devoluciones.

Para la línea de productos denominada "Precio Joven", la comisión a percibir por los vendedores es el 4% de la venta neta por período.

Se percibirá una comisión extra del 0,25%, como compensación a la recuperación ruta en semanas con festivos a títulos individual si el indicador de cumplimiento de servicio es igual o superior al 85%.

En caso de enfermedad o accidente, la Empresa abonará una comisión a los trabajadores. Para su cómputo aplicará el porcentaje correspondiente de cada trabajador, al promedio de las ventas por él realizadas a los 13 períodos anteriores a causar baja.

Si por causas técnicas en el HHC o el vehículo, el vendedor o el merchandiser perdiese dos o más horas de su jornada se le abonará el promedio de las horas de comisiones perdidas por este motivo, siempre que no haya mediado negligencia por parte del usuario afectado.

Artículo 15.- Conceptos no salariales

Estos conceptos tienen el carácter de compensación de gastos producidos por el trabajador y en ningún caso, suponen retribución de ningún tipo por los servicios prestados.

a) Quebranto moneda:

Esta cantidad la perciben únicamente los vendedores autoventa, y no se computará a efectos del cálculo de pagas extraordinarias, ni de vacaciones. La cantidad mensual se percibirá de acuerdo con lo indicado en la tabla anexa:

b) Ayuda comida:

La empresa abonará por día efectivo de trabajo en concepto "Ayuda Comida" a los vendedores de autoventa y siempre que el trazado de la ruta le obligue a almorzar en la misma, la cantidad especificada en las tablas anexas. En ningún caso, será acumulable esta cifra a las cantidades que el trabajador tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en los párrafos c y d de este artículo.

c) Dieta:

Al personal al que se le confiera alguna misión de servicio fuera del área de cobertura de la delegación, tendrá derecho a la cantidad reflejada en las tablas anexas.

d) Dieta completa:

Aquellos vendedores con autoventa a los que el itinerario de su ruta les obligue a pernoctar fuera de su domicilio, percibirán la cantidad fijada en la tabla anexa.

e) Ayuda escolar:

Se establece una ayuda escolar por trabajador con hijos en edad escolar desde los 0 a los 20 años, por hijo y año, según la tabla anexa. Se abonará de una sola vez dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación demostrativa.

f) Ayuda hijos disminuidos:

Se pacta una ayuda adicional para hijos con minusvalía, siguiendo el criterio de minusvalía adoptado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), con un importe igual al que destina dicho organismo. Se abonará de una sola vez dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación acreditativa.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias:

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al abono de las gratificaciones extraordinarias que a continuación se indican:

a) Beneficios:

A razón de 30 días de salario base, antigüedad, plusas de acuerdo a la categoría y promedio de comisiones, calculadas sobre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre anteriores, prorrateables por el tiempo trabajado.

En el caso de los monitores, el promedio de comisión será sobre las tres comisiones más altas del canal D.T.S. de la delegación.

b) Verano y Navidad:

A razón de 30 días de salario base, antigüedad y plusas de acuerdo a la categoría, prorrateables por el tiempo trabajado.

Artículo 17.- Incrementos salariales.

Para el primer año de vigencia se pacta un incremento salarial en los conceptos salariales fijos y no salariales correspondiente al IPC real de 2004 (3,2%). Ver tablas anexas.

Para el segundo y tercer año de vigencia se prevé un incremento salarial en los conceptos salariales fijos y no salariales correspondiente al IPC real o previsto (el más favorable) del año en curso (2005 y 2006).

Una vez se conozca el IPC del año se revisarán y, en su caso, abonarán las diferencias que se produjeran.

La empresa se compromete a abonar en el plazo máximo de un mes los atrasos que se produzcan como consecuencia de la retroactividad del convenio.

CAPÍTULO VI - CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18.- Retirada del carnet de conducir.

Cuando a un trabajador le sea retirado el permiso de conducir por un mes, disfrutará de sus vacaciones durante dicho período.

Si la suspensión para conducir fuese por un período superior a un mes y hasta un máximo de seis meses, sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, la empresa garantizará el salario y el promedio de comisiones de los últimos 13 períodos, durante el período de sanción, debiendo el trabajador ejercer tareas alternativas a las propias de su función durante dicho período de acuerdo con las necesidades de la empresa.

En el caso de que a un trabajador se le retire el permiso de conducir por un período superior a seis meses, y sin perjuicio de lo anterior, se formará una comisión en la que participará el representante de los trabajadores y un representante de la empresa para estudiar el caso y buscar una solución beneficiosa para ambas partes.

CAPÍTULO VII - UNIFORMIDAD

Artículo 19.- Uniformes.

La Empresa facilitará anualmente al personal de ventas (vendedores, merchandisers y conductores), el siguiente vestuario: 6 camisas (4 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno), 2 jerseys, un chaleco de verano, una corbata y un par de guantes. El reponedor/a recibirá dos pantalones (1 de verano y 1 de invierno) y un chaleco acolchado sin mangas. Al reponedor de costa se le entregará un uniforme de verano. Asimismo, facilitará cada tres años un anorak.

A criterio del supervisor y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar el anorak, con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

En el año 2005 se les entregará un chubasquero a cada uno de los trabajadores que reciben uniforme completo. Este chubasquero se entregará cada dos años.

CAPÍTULO VIII - SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 20.- Reconocimiento médico.

La Empresa se compromete a que la totalidad de trabajadores afectados por este Convenio, pasen una revisión médica al año, a través de los servicios sanitarios de la Mutua Patronal correspondiente.

CAPÍTULO IX - DERECHOS SINDICALES

Artículo 21.- Representantes de los trabajadores

La representación legal de los trabajadores dispondrá de 24 horas sindicales mensuales.

Para los casos de asistencia de los delegados de personal a cursos de formación, seminarios o jornadas organizados por el sindicato al que pertenezcan, estos podrán acumular las horas necesarias de crédito sindical entre ellos. La asistencia a estos cursos será debidamente justificada y preavisada la empresa con antelación suficiente.

CAPÍTULO X - COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Artículo 22.- Comisión Mixta Paritaria

Se constituye la Comisión Mixta Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio.

Estará formada por dos miembros por cada una de las partes, pudiendo cada una de ellas tener un asesor con voz, pero sin voto.

La Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión de la autoridad laboral competente.

La comisión fija como sede de la misma la delegación de venta que la empresa tiene en Santander.

Artículo 23.- Cláusula de sometimiento expreso al ORECLA.

"Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Conflictos individuales o plurales de:

1. Clasificación profesional y trabajos de diferentes categorías.
2. Movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo.
3. Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.
4. Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
5. Movilidad funcional.
6. Reclamación de cantidades en cuantía inferior a 1.803,04.- Euros.
7. Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación - conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar."

Artículo 24.- Derechos de la mujer trabajadora.

Ninguna mujer será discriminada por razones de sexo, y realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a igual salario.

- No podrá ser despedida durante su embarazo o período de lactancia.

- No podrá realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo o período de lactancia.

- Cuando el trabajo actual suponga peligro para la madre o el feto, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo sin merma de retribución, volviendo después a su puesto anterior.

- La trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá trabajar en horario nocturno o a turnos.

- Tendrá derecho a permiso por el tiempo necesario para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto.

- Tendrá derecho a un reconocimiento ginecológico en el reconocimiento médico general si así lo solicitase.

- La licencia retribuida de una hora durante el período de lactancia podrá ser disfrutada al comienzo o final de la jornada si así lo solicita.

Artículo 25.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio, y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por razones de sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada, mencionados anteriormente, corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar a la empresa con al menos quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 26.- Condiciones de contratación.

Los contratos eventuales que hayan de realizarse no podrán superar el período máximo de 6 meses, tras lo cual, y una vez superada la evaluación realizada al desempeño personal, si el puesto de trabajo que motivó la contratación permaneciera, se realizaría su conversión a contrato indefinido.

La empresa se compromete a mantener los puestos de trabajo actuales durante la vigencia del presente convenio, teniendo en cuenta siempre las disposiciones establecidas por la legislación vigente para este particular.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes.

Santander, 30 de enero de 2006.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

06/1282

7.4 PARTICULARES

OFICINA LIQUIDADORA DE CASTRO URDIALES

Notificación de liquidación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 112 de la Ley General Tributaria, Ley 58/2003, de 17 de diciem-