

Contra el presente acuerdo de aprobación definitiva del Proyecto de Compensación y del Estudio de Detalle los interesados podrán interponer, en el plazo de dos meses, recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria y potestativamente recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante el ayuntamiento Pleno, desde su publicación en el B.O.C. de acuerdo con el art.70.2 de la L.B.R.L. y art. 84 de la Ley 2/2001 de 25 de junio.

Ribamontán al Monte, 13 de julio 2009.—El alcalde, José Luis Blanco Fomperosa

09/11203

AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR

Información pública de la aprobación definitiva del nuevo Proyecto de Compensación de la U.A. SM2A1, en Mijares.

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 3 de julio de 2009, se ha aprobado definitivamente el nuevo Proyecto de Compensación de la Unidad de Actuación SM2A1 «El Calero», en Mijares, promovido por la mercantil «Gruconort, S. L.», con CIF B39340583 y domicilio a efectos de notificación en calle Pando, número 8, de Torrelavega, consecuencia de haber introducido en el mismo nueva documentación.

Contra el presente acuerdo se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante esta Alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOC, o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses, sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro que se estime procedente.

Santillana del Mar, 22 de julio de 2009.—El alcalde, Isidoro Rábago León.

09/11671

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para construcción de vivienda, en el municipio de Hermandad de Campoo de Suso, expediente número 2009-O-527.

Don Agustín Hospital Ibáñez ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Circunstancias: Construcción vivienda en parcela 93 polígono 13 situada en zona de policía del río Ebro margen izquierda.

Solicitante: Don Agustín Hospital Ibáñez.

Objeto: Construcción de casa - vivienda.

Cauce: Río Ebro.

Municipio: Salces - Hermandad de Campoo de Suso (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, paseo de Sagasta 26, 28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 13 de julio de 2009.—El comisario de Aguas, P.D. el comisario adjunto, José Iñigo Hereza Domínguez.

09/11193

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Asturiana de Zinc, S. A. (Hinojedo).

Visto el Texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 26 de junio de 2009, de una parte por la empresa «Asturiana de Zinc, S.A.» (Hinojedo), en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de julio de 2009.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquín.

CONVENIO COLECTIVO 2008

ASTURIANA DE ZINC, S.A.

Fábrica de Hinojedo

CONCLUSIÓN DE LAS NEGOCIACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO DE HINOJEDO

En Hinojedo a 26 de junio de 2009, se reúnen las personas que a continuación se citan:

Representación de la empresa:

D. Jesús Díez Baquero

D. José Manuel Menéndez Martínez

Dña. Noemí Palacio Zapico

D. Juan Antonio Gil González

Representación de los trabajadores:

D. Antonio España Martínez

D. Valentín Torre Madrazo

Para tratar lo siguiente:

ÚNICO.- Finalización de las negociaciones del Convenio Colectivo.

Después de las reuniones llevadas a cabo desde el día 26 de febrero de 2009, hasta el 27 de mayo de 2009, los asistentes, que representan la mayoría de cada una de las dos representaciones, acuerdan por unanimidad aprobar el texto del Convenio Colectivo que se acompaña, al presente acta, para su presentación ante la Autoridad Laboral, a los efectos de registro y publicación, tal como se estipula en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento, firmando en prueba de conformidad.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN, Y REVISIÓN

ARTÍCULO 1 - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre «Asturiana de Zinc, S. A.», y el per-

sonal de ésta sujeto al mismo, perteneciente al Centro de Trabajo de Hinojedo.

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO PERSONAL

Se exceptúan de este Convenio aquellas personas que por sus cargos u otras condiciones sean considerados como personal fuera de Convenio. Ello no excluye que, si lo desean, puedan acogerse en cualquier momento al presente Convenio previa solicitud en tal sentido.

ARTÍCULO 3 - ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia de este Convenio se inicia el día 1 de enero de 2008, rigiéndose hasta el 31 de Diciembre de 2008.

Cualquiera de las partes queda facultada para denunciar el presente convenio a su vencimiento.

ARTÍCULO 4 - REVISIÓN SALARIAL

Para 2008 el incremento será el 1,4 % sobre tablas salariales a 31 de diciembre de 2007.

CAPÍTULO II JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 5 - JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

La jornada laboral para este Convenio será de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, de la siguiente forma:

Personal jornada ordinaria:

Desde el 1 de enero al 14 de junio y desde el 16 de septiembre al 31 de diciembre: Lunes a viernes de 8 a 13 y de 14 a 17 horas.

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre: Lunes a viernes, de 7 a 15 horas, excepto humidificación y cargue de SO₂.

Personal a relevo:

Realizará las 40 horas en cómputo de 28 días (4 semanas), según se detalla continuación:

Ciclo	Horario	Días de trabajo	Días de descanso
3°	22 a 6	7	2
2°	14 a 22	7	2
1°	6 a 14	6	4
		20	8

Con el fin de atender las necesidades de fabricación, el personal mínimo y necesario de los departamentos de fabricación trabajara los sábados, domingos y festivos de 8 a 12 horas.

El personal que trabaje esos días, en compensación percibirá la cantidad equivalente al plus festivo establecido en la tabla anexa n° 3 de este convenio.

Durante el año 2008 el personal de fábrica, a relevo y jornada ordinaria, disfrutará de cuatro días de descanso. Dichos días se consideraran como presencia efectiva en el trabajo.

El descanso de las 40 horas tendrá la consideración de presencia efectiva en el trabajo.

Para el personal de jornada normal, las fiestas que coincidan en sábado, se disfrutarán el primer día laborable de la siguiente semana.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, el personal de jornada normal y de jornada partida finalizará su jornada a las 12 horas.

ARTÍCULO 6 - DESCANSO DURANTE LA JORNADA CONTINUA

Los trabajadores que presten su jornada continua disfrutarán de 30 minutos de descanso para comer el bocadillo.

ARTÍCULO 7 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada uno de los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador. El límite máximo será de 80 horas/año para cada trabajador.

No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del máximo de las extraordinarias señaladas en el párrafo anterior, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestro u otros daños extraordinarios o urgentes, así como las estructurales conforme están definidas en las disposiciones legales correspondientes.

La Oficina de Personal enviará al comité una relación mensual de las horas extraordinarias que se hayan realizado durante el mismo, indicando la causa, Departamento al que correspondan y el número de trabajadores que las haya realizado con indicación de las que corresponden a cada uno, sin especificación nominal.

ARTÍCULO 8 - VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborales.

ARTÍCULO 9 - VACACIONES. ÉPOCA DE DISFRUTE

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año, salvo causa de fuerza mayor, en la forma siguiente:

a) 20 días de forma ininterrumpida en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 1 de noviembre, para lo cual se procederá a su programación.

b) El resto, de acuerdo entre Empresa y trabajador, dentro del año, debiendo solicitarlo con la mayor antelación posible y como mínimo el último día laborable antes de tomar las vacaciones.

El trabajador tendrá derecho a saber 72 horas antes de la fecha de su disfrute, la aceptación o no, de su solicitud de vacaciones.

Al personal a turnos se le concederá la posibilidad de disfrutar tres de estos días en cualquier fecha que lo solicite, siempre que éstos no sean consecutivos y sin que pueda haber más de dos peticiones por relevo y un máximo de tres para todos los departamentos de fabricación, pudiendo ampliarse si hay reservas disponibles.

ARTÍCULO 10 - VACACIONES DISTRIBUCIÓN

La distribución de las vacaciones a que se refiere el apartado a) del artículo anterior se hará antes del 1 de mayo de cada año.

ARTÍCULO 11 - VACACIONES. CASOS ESPECIALES

En caso de que un trabajador debido a baja por enfermedad finalizara el año sin disfrutar vacaciones, tendrá derecho a las mismas en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el año anterior, debiendo tomarlas necesariamente antes de incorporarse al trabajo.

Cuando por causas imputables al trabajador, éste deje transcurrir el año natural sin disfrutar sus vacaciones, perderá el derecho a las mismas, sin que quepa abono de ningún tipo.

La situación de baja por enfermedad o intervención quirúrgica grave que dé lugar a hospitalización, interrumpirá las vacaciones por el tiempo que dure aquélla, disfrutándose los días restantes dentro del año y en el mes que se fije, de mutuo acuerdo, entre el Jefe del Departamento y trabajador afectado.

En caso de matrimonio de un trabajador, avisando con una antelación de treinta días, éste tendrá derecho a disfrutar de su vacación anual en todo o en parte en la fecha inmediata a la celebración de su matrimonio, sin que ello pueda influir en el orden de vacaciones de su grupo.

ARTÍCULO 12 - PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuges, y tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos. Si tal circunstancia se produce fuera de la provincia se concederá cinco días naturales.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad o intervención quirúrgica grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días naturales si ocurriese fuera de la provincia.

c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de otros familiares o personas que vivan bajo su techo y dependencia.

d) Un día natural en caso de fallecimiento de sobrinos consanguíneos y tíos, o enfermedad grave o intervención quirúrgica de nietos.

e) Cuatro días naturales en caso de alumbramiento de esposa.

f) Un día natural en caso de matrimonio de hermanos, hijos y nietos.

g) Un día natural en caso de bautismo y primera comunión de hijos y nietos.

h) Un día natural en caso de cambio de domicilio.

i) Quince días naturales en caso de matrimonio.

j) Un día para renovar el D.N.I.; el de conducir en los casos en que tal carné sea necesario para el trabajo dentro de fábrica, para comparecer ante los Tribunales cuando el trabajador sea parte interesada en el procedimiento; para comparecer ante Ayuntamientos o Delegaciones Ministeriales, siempre que sean citados por estos organismos.

Los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consanguíneos.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 13 - EFICIENCIA Y RENDIMIENTO

La Dirección, Organización y control de la actividad laboral corresponde a la Empresa y el trabajador está obligado a realizar el trabajo bajo la dirección de aquélla. La Empresa podría adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control en el desarrollo de la actividad laboral.

Las retribuciones salariales que se pacten, están directamente relacionadas con un rendimiento y asistencia normales en los distintos puestos de trabajo y de forma eficiente durante toda la jornada laboral. La disminución del rendimiento y asistencia, repercutirá en igual proporción sobre los salarios, siempre que sea por causas imputables al trabajador.

ARTÍCULO 14 - CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Las exclusiones, reservas y preferencias para la contratación de personal, sólo se verán afectadas por lo que establezcan las leyes vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 15 - ASCENSOS

La provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, siempre que se acredite aptitud en el trabajador para el puesto de ascenso, y las dos siguientes por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico, preferentemente entre los trabajadores de cada categoría inmediatamente inferior.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, en razón de las facultades organizativas que se reconocen a la Empresa, se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa. Una vez producida la designación, ésta será comunicada a los delegados de personal y al personal afectado.

ARTÍCULO 16 - CAMBIOS DE PUESTO VOLUNTARIO

Siempre que se produzca una vacante o se cree una nueva plaza, en ambos casos que no signifique mando, deberá ser comunicado al personal en los tableros de anuncios, para que los interesados, en la vacante producida o creada, puedan solicitarla en el plazo de QUINCE DÍAS, a contar del anuncio.

Tendrán preferencia para la adjudicación de la misma los trabajadores de puesto fijo del mismo departamento, teniendo en cuenta la antigüedad en éste, a excepción de las áreas de laboratorio y limpieza, que pasarían a ser los últimos reservas, seguidamente los Reservas de éste departamento, por el orden establecido en la lista confec-

cionadas al efecto y si no los hubiera o no lo solicitaran, tendrán preferencia los que sean más antiguos en la Fábrica, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador.

ARTÍCULO 17 - MOVILIDAD DE PERSONAL

Ningún trabajador podrá ser cambiado de puesto de trabajo con perjuicio de sus derechos económicos. La movilidad de personal del centro de trabajo o dependencia no tendrá más limitaciones que las exigidas por la idoneidad y la pertenencia al grupo profesional y régimen de jornada. No obstante, en caso de emergencia, podría tomarse personal de otro departamento de la fábrica, incorporándose éste a su punto de procedencia una vez desaparecidas las causas que motivaron el traslado. El trabajador que sea trasladado percibirá las remuneraciones que correspondan al puesto a que se va destinado, sin que, como queda dicho, pueda mermársele los emolumentos que hasta entonces venía percibiendo.

ARTÍCULO 18 - RESERVAS DE FABRICACIÓN

Para los puestos de fabricación existentes en la Fábrica, existirán las reservas de fabricación necesarios para cubrir el absentismo de tostación, concentración, mojado y cargue de SO₂, los cuales estarán incorporados a un relevo, haciendo los descansos junto con el relevo que se le determine, debiendo conocer todos los puestos de fabricación. Dichos reservas tendrán las mismas retribuciones y complementos que los titulares de puesto fijo.

a) Normas incorporación reservas a fabricación:

Las ausencias de los titulares de fabricación por cualquier motivo, serán cubiertas por el Reserva del mismo relevo, y si esto no fuera posible, serán cubiertas por cualquiera de los restantes, siguiendo criterios de organización y reducción de costes.

Cuando un Reserva tenga que cubrir puesto en un relevo que no sea el suyo, una vez finalizada la suplencia, disfrutará del correspondiente descanso antes de incorporarse a su puesto, en el caso de que no hubiese podido disfrutarlo cuando le correspondía. Caso contrario se abonará el descanso como horas extras.

b) Incorporación al relevo por vacaciones de los titulares.

Cuando los titulares del puesto empiecen a disfrutar las vacaciones a continuación del descanso, el reserva que le sustituya se acoplará al relevo en el descanso que precede a las vacaciones del titular.

c) Exceso de descansos por acople relevo.

El exceso mensual de descansos que puedan producirse por acoplamiento al relevo, se abonará como presencia efectiva en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 19 - CAMBIO DE TURNO O DESCANSO

Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio del día de descanso, entre trabajadores que pertenezcan al mismo puesto de trabajo que ostente la misma profesión o especialidad íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio y siempre con consentimiento previo del Jefe del Departamento.

ARTÍCULO 20 - RELEVOS

Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado.

Cuando por causas imprevistas no se presentase el operario de relevo, se procederá preferentemente por el siguiente orden:

1.º Realizará el puesto el reserva.

2.º Doblará el titular del puesto.

3.º Doblará cualquiera de los compañeros que conozca el puesto y acepte voluntariamente.

4.º Podrán realizar las labores del ausente los compañeros entrantes que voluntariamente acepten, en cuyo caso percibirán a prorrata el importe del doble.

Caso de no poder ser cubierto el relevo por alguno de los supuestos anteriores, doblará obligatoriamente el titular del puesto, sin que esté obligado a hacerlo dos días consecutivos.

El doble será compensado siempre con la cantidad que figura en la tabla anexo nº 3. Caso de que éste coincida en día festivo, percibirá además el plus festivo correspondiente.

ARTÍCULO 21 - REGISTRO DE PERSONAL

Los registros de personal totalizados al 31 de diciembre de cada año, se publicarán durante el mes de febrero siguiente, conteniendo los datos que a continuación se detallan:

Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa y en la categoría, número de matrícula, cargo o puesto que ocupa, categoría profesional y departamento donde prestó sus servicios el último año.

CAPÍTULO IV PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

ARTÍCULO 22 - DEFINICIÓN

Integra el grupo de capacidad disminuida el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razón de enfermedad común o profesional, accidente, sea o no laboral y a consecuencia de lo cual no pueda desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento normal.

ARTÍCULO 23 - DECLARACIÓN DE LA CAPACIDAD DISMINUIDA

La declaración de personal de capacidad disminuida se efectuará por los Servicios Médicos de la Empresa, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancia de los Delegados de personal, a petición de los propios interesados y a la vista de los reconocimientos periódicos e historial clínico, o dictámenes de otros médicos especialistas, cuando detecten una incompatibilidad manifiesta del trabajador con el puesto a desempeñar, conforme a la definición del artículo 22 del Convenio o que afecte claramente a la seguridad de las personas y/o instalaciones.

No obstante lo anterior, serán considerados de capacidad disminuida los trabajadores que tengan reconocida, o se les reconozca en el futuro, una incapacidad permanente que no dé lugar a la rescisión del vínculo laboral e impida desarrollar los cometidos de su puesto de trabajo habitual.

ARTÍCULO 24 - APTITUD FÍSICA

Será condición indispensable para ocupar un puesto determinado de capacidad disminuida, que el trabajador posea aptitud física suficiente para el desempeño del mismo, a juicio del médico de Empresa, previo informe de los delegados de personal.

La aptitud profesional, en su caso, será consecuencia de la actuación del trabajador durante el período necesario para su adiestramiento o adaptación al puesto de trabajo. Todo ello será determinado por la Empresa, oídos los Delegados de personal.

ARTÍCULO 25 - PUESTOS DE TRABAJO

La Empresa facilitará al personal de capacidad disminuida un puesto de trabajo de acuerdo con su incapacidad.

El número de puestos a cubrir por el personal de capacidad disminuida será como máximo el 7 por 100 de la plantilla de la Fábrica

ARTÍCULO 26 - FORMACIÓN Y RECONVERSIÓN

Cuando la Empresa considere necesario someter al personal de capacidad disminuida a cursillo de formación profesional, perfeccionamiento o reconversión para la ocupación de determinados puestos de trabajo, será obligatoria la asistencia a tales cursillos durante la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 27 - RECUPERACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL

Todo trabajador calificado como personal de capacidad disminuida, que por los Servicios Médicos de la Empresa se le declare haber recuperado su capacidad laboral para el puesto de procedencia, a la vista de los reconocimientos periódicos e historial clínico o dictámenes de otros

médicos especialistas, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancia de los Delegados de personal, o a petición de los propios interesados, deberá reintegrarse al mismo, de manera inmediata, salvo que la Dirección de la Empresa considere necesaria su continuidad en dicho puesto y ésta no suponga lesión para otro trabajador con mejor derecho.

ARTÍCULO 28 - REINGRESO DE INCAPACITADOS

Se establece el derecho preferente para ingresar en la Empresa a los trabajadores que cesaron en la misma por incapacidad reconocida oficialmente en el caso de que por revisión de la Comisión Técnica Calificadora se declare en resolución firme la recuperación de su capacidad.

CAPÍTULO V PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 29 - PRINCIPIO GENERAL

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incumbiendo a la empresa el correlativo deber de protección frente a riesgos laborales, teniendo aquéllos y ésta las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones reglamentarias de desarrollo.

ARTÍCULO 30 - DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Dada la actual plantilla de la empresa, se designarán 2 Delegados de Prevención por y entre los representantes de los trabajadores, los cuales tendrán las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la citada Ley 31/1995, con el régimen de garantías y sigilo profesional ordenado en el artículo 37 de la misma Ley. La Empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 31 - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, estará constituido por los dos Delegados de Prevención e igual número de representantes de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará y aprobará su propia normativa de funcionamiento. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. En sus reuniones participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la representación de ésta. Podrán participar también en las reuniones los trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto a las cuestiones que se debatan en esas reuniones, así como técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en dicho Comité.

ARTÍCULO 32 - COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. En su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo que se refiere a la incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, así como los proyectos y organización de la formación en materia preventiva.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

3. Controlar la suficiencia y el uso de los medios y equipos de prevención y protección de riesgos, determinando también las prendas de trabajo o de abrigo requeridas en cada puesto, la periodicidad de entrega de las mismas y los supuestos de excepción a esa periodicidad.

4. Decidir sobre la entrega de gafas graduadas u otros medios especiales o específicos de seguridad a aquellos trabajadores que los necesiten.

5. Decidir los casos de obligatoriedad para los trabajadores de realización de reconocimientos médicos, cuando los mismos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de esos trabajadores o para verificar si el estado de salud de alguno de ellos puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

6. Asegurar que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se lleven a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

7. Cualquier otra que esté dispuesta o que se disponga por norma legal o reglamentaria.

ARTÍCULO 33 - RECONOCIMIENTOS PERIÓDICOS Y ESPECIALES

Los trabajadores realizarán un reconocimiento médico general cada año, practicado por los Servicios Médicos de la Empresa o Centro que éstos designen. Dichos servicios determinarán, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud o a iniciativa propia, igualmente los reconocimientos especiales que fueran necesarios y su periodicidad, ajustándose, como mínimo, a lo que determinen las disposiciones vigentes.

Cada trabajador podrá solicitar, cada dos años, la práctica de un chequeo. Esta solicitud será presentada a los Servicios Médicos de la Empresa, quien determinará sobre la procedencia del referido reconocimiento, informando, en todo caso, al Comité de Seguridad.

CAPÍTULO VI AYUDAS SOCIALES

ARTÍCULO 34 - AYUDA DE ESTUDIOS Y BOLSAS DE VIAJE

Se establece una subvención de diecisiete mil doscientos cinco euros y siete céntimos con quince céntimos (17.257,15 euros), que serán destinadas según determinen los delegados de personal, para ayuda de estudios de hijos de productores y bolsas de viaje, entre los productores del Convenio.

La cuantía que perciba cada trabajador se abonará por nómina.

ARTÍCULO 35 - AYUDA DE VIVIENDA

Para el año 2008 la Ayuda de Vivienda se establece en VEINTIOCHO EUROS CON NOVENTA CÉNTIMOS mensuales. Dicha cantidad se percibirá, igualmente, con cada una de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO VII PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 36 - DELEGADOS DE PERSONAL

Los delegados de personal son la representación de los trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, ejerciendo la misma mancomunadamente y con las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal, para el ejercicio de sus funciones, dispondrán de un crédito de horas mensuales que en este momento, dado el número de trabajadores en plantilla es de 15 horas.

Estas horas serán acumulables mensualmente entre los miembros de cada Central Sindical o Asociación con representación dentro de los delegados de personal, los

cuales las distribuirán de acuerdo con las necesidades propias de su representación.

Esta facultad, se ejercerá con el expreso asentimiento del cedente o cedentes, comunicándolo previamente al Jefe de Personal, haciendo constar el número de horas cedidas y el mes a que corresponden.

ARTÍCULO 37 - COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

1. Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias.

1.1. 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 probable del empleo en la Empresa.

1.2. 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.

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

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

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

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

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

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de 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 19 de esta ley.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. 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 los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directo o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ARTÍCULO 38 - MEDIOS MATERIALES

La Empresa facilitará a los delegados de personal, equipos y material de oficina necesarios razonablemente para el desarrollo de sus actividades, así como tableros de anuncios en los diferentes departamentos para información a los trabajadores. Igualmente se resarcirá a los delegados de personal, de los gastos que se le originen en relación con las gestiones comunes a juicio de la Empresa.

ARTÍCULO 39 - CONVOCATORIA DE REUNIONES

Las convocatorias para las reuniones en las que participe la Dirección de la Sociedad, efectuada a instancia de ésta o de los delegados de personal, se realizarán con la suficiente antelación a la fecha de celebración de la reunión, con indicación del orden del día de los asuntos a tratar, salvo en los casos de que por su naturaleza y urgencia no admitan demora.

Deberá levantarse acta de la reunión con los acuerdos tomados, firmada por todos los asistentes.

CAPÍTULO VIII RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 40 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada en el presente Convenio son los siguientes:

Salario de calificación
Gratificaciones
Antigüedad
Horas extraordinarias
Plus de Turnicidad
Plus de Nocturnidad
Plus Festivo
Plus Tóxico
Prima incentivo a la producción
Plus Domingo
Prima de Competitividad

ARTÍCULO 41 - SALARIO DE CALIFICACIÓN

La Cuantía del salario de calificación para cada categoría será la prevista en la Tabla salarial que figura como anexo nº 3 del presente Convenio.

ARTÍCULO 42 - GRATIFICACIONES

Todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias.

Se harán efectivas los días 20 de marzo, julio, septiembre y diciembre. Cada gratificación será equivalente a 30 días de salario de calificación, más antigüedad y ayuda de vivienda.

Todas las pagas serán prorrateables para el personal de nuevo ingreso o que cause baja durante el año, según el plazo de permanencia en ese período.

ARTÍCULO 43 - ANTIGÜEDAD

La antigüedad se devengará tomando como base el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente en quinquenios, cuya cuantía será la que figura en la Tabla Anexo nº 3 de este Convenio, que se comenzará a percibir a partir del mes siguiente en que se cumpla.

El número de quinquenios será ilimitado.

ARTÍCULO 44 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Todas las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán de conformidad con la tabla que figura como Anexo nº 3 de este Convenio.

ARTÍCULO 45 - PLUS DE TURNICIDAD

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos continuados, percibirán por día de trabajo la cantidad establecida en el Anexo nº 3.

ARTÍCULO 46 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores que hubieren de prestar sus servicios en régimen nocturno percibirán, por noche trabajada la

cantidad establecida en el Anexo nº 3. El personal a relevo percibirá, durante las vacaciones, este plus de acuerdo con lo que corresponda al turno en el que esté incluido.

ARTÍCULO 47 - PLUS DOMINGO

Los trabajadores que por estar en régimen de turnos 3T4, presten sus servicios en domingo, percibirán por domingo trabajado la cantidad de 2,54 euros durante la vigencia de este convenio.

ARTÍCULO 48 - PLUS FESTIVO

Los trabajadores que presten sus servicios en día festivo o de descanso, percibirán un plus de acuerdo con el tiempo trabajado y tomando como base la cuantía establecida en la Tabla Anexo nº 3 de este Convenio.

El personal a relevo percibirá igualmente el plus festivo, cuando la fiesta coincida con su descanso semanal y en vacaciones siempre que no origine horas extras. En este caso, el día se considerará como de vacaciones en lugar de festivo.

ARTÍCULO 49 - PLUS TÓXICO

El plus tóxico lo percibirán en este centro únicamente los puestos de trabajo considerados como tales y relacionados en resoluciones de la Delegación Provincial de Trabajo de 17.3.75 y 12.9.77. La cuantía de este plus será el 10% del salario de calificación como figura en el Anexo número 3 (Plus Tóxico 1).

Independientemente de lo anterior, se amplía la percepción de este plus a los siguientes departamentos y en la cuantía que figura en el Anexo número 3 (Plus Tóxico 2):

- Laboratorio.
- Cuartos de Aseo-Limpieza.

La Empresa de acuerdo con lo dispuesto en las disposiciones legales en vigor, se reserva el derecho a practicar y/o solicitar cuantas nuevas mediciones considere oportunas, con el fin de revisar si los puestos de trabajo afectados continúan sujetos al abono del plus tóxico o por el contrario tal determinación de toxicidad ha desaparecido o disminuido en razón a las mejoras o reparaciones llevadas a cabo en las instalaciones u otros cualesquiera motivos, procediendo, en consecuencia, a la extinción del plus tóxico.

ARTÍCULO 50 - PRIMA DE COMPETITIVIDAD

Se establece una prima de competitividad de carácter anual de 135 euros y con el objetivo de reducir el absentismo.

Para la consecución de la misma se aplicará el factor a las ausencias derivadas de contingencias comunes y faltas no justificadas, de tal forma que el valor que resulte de:

Número de días de ausencia X (nº de veces)2 = valor.

Se retribuirá con las siguientes cuantías:

Valor	Importe
Entre 0 y 4	135 euros
De 5 a 9	108 euros
De 10 a 20	81 euros
De 21 a 40	54 euros
De 41 a 64	27 euros
Mayor de 64	0 euros

ARTÍCULO 51 - PRIMA INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN

La prima para este concepto será de 10,05 euros por día trabajado.

ARTÍCULO 52 - VACACIONES

Las vacaciones anuales serán retribuidas como presencia efectiva en el trabajo.

ARTÍCULO 53 - DESCANSO COMPENSATORIO

Cuando un trabajador por causas excepcionales no tenga un descanso entre la hora de finalización del trabajo y la de iniciación de la nueva jornada, mayor de 8 horas, tendrá derecho a descansar medio día y a percibir las retribuciones como presencia efectiva en el trabajo. En el

supuesto de no interesarle al trabajador este descanso, podrá optar por percibir en compensación, una cantidad equivalente al importe de 4 horas extras.

ARTÍCULO 54 - PRIMAS Y PLUSES ESPECIALES

Trabajos de limpieza y reparación en el molino

El personal que realice trabajos de limpieza o reparación en el interior del molino percibirá una prima diaria de 18,97 euros.

Picado y limpieza llaves Hornos y cambio de brazos calderín de hornos

El personal que realice estos trabajos percibirá una prima de 43,57 euros /día.

Prima cargue calcine:

El operario de báscula de mineral percibirá 0,01468 euros / Tm calcine cargada.

Plus llamada:

Todo productor que sea requerido para volver al trabajo a realizar horas extraordinarias, tendrá derecho a percibir un plus de 16,16 euros por llamada.

Trabajos de limpieza y reparación:

El personal que realice trabajos de limpieza y reparación en el interior de electrofiltros, hornos, calderas, tuberías de SO₂, filtros de cok, torres de absorción y desabsorción, tanques almacenamiento SO₂ y reparación de intercambiadores y refrigerantes, percibirá un plus de 10,84 euros.

Servicios de guardia y retén:

Se establece una prima de 18,51 euros /día de guardia, al personal de Talleres que voluntariamente acepte un servicio de guardia y retén para posibles averías de Fábrica.

Las condiciones de este servicio serán las siguientes:

1. El personal estará una semana de guardia y 3 semanas de retén.

2. El que esté de guardia tendrá la obligación de estar en su casa o lugar próximo donde pueda ser avisado.

3. La guardia empezará el lunes a las 8 horas, finalizando el lunes de la siguiente semana a la misma hora.

Gratificación por trabajar las noches de los días 24 y 31 de diciembre:

Al personal que trabaje las noches de los días 24 y 31 de diciembre se les abonará una gratificación de 60 euros.

CAPÍTULO IX DIETAS Y SALIDAS

ARTÍCULO 55 - GASTOS DE TRANSPORTE

Al personal que por orden de la Empresa tenga que efectuar desplazamientos, le serán abonados los gastos de transporte, salvo que se realice en vehículos propiedad de la Compañía

ARTÍCULO 56 - DIETAS

Cuando por necesidades de trabajo un productor sea destinado transitoriamente a lugar distinto del suyo habitual, tendrá derecho a percibir los gastos ocasionados.

ARTÍCULO 57 - COMIDAS, CENAS Y DESAYUNOS

En los casos de realizarse trabajos extraordinarios, si éstos tuvieran lugar en horas intempestivas, o representasen una jornada de larga duración, entre las trece y las catorce y entre las veintiuna y veintidós horas se le facilitará al trabajador un vale para comida o cena.

Análogo criterio se aplicará en el caso de tener que facilitar desayuno y bocadillo.

Para los trabajadores de jornada ordinaria, cuando por circunstancias de fuerza mayor se prolongue su jornada, disfrutará de 30 minutos de descanso para comer el bocadillo, a partir de las 19 horas

Para el personal en horario de relevo y que se vea obligado a doblar su jornada laboral, le corresponderá:

Si tiene que continuar la jornada desde las 14 a las 22 horas vale para comida y bocadillo.

Si tiene que continuar la jornada desde las 22 a las 6 vale para cena y bocadillo.

Si tiene que continuar la jornada desde las 6 a las 14 vale para desayuno.

El importe del vale será de:

- Comida o cena: 14,19 euros.

- Desayunos: 10,02 euros.

- Bocadillo: 7,51 euros.

Si los trabajadores lo prefieren, el importe de dichas consumiciones se les abonará en efectivo.

ARTÍCULO 58 - DESCANSO 13 A 14 HORAS

El tiempo de descanso para efectuar la comida, de 13 a 14, cuando por perentorias necesidades del trabajo no pudiera disfrutarse, se abonará como extraordinario, independientemente de conceder una hora para realizar el almuerzo.

Para efectuar el desayuno o cena del personal de mantenimiento y reparaciones, se concede una hora de descanso, la cual se abonará como extraordinaria.

CAPÍTULO X PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

ARTÍCULO 59 - AYUDA A DISMINUIDOS PSÍQUICOS

Los trabajadores con hijos disminuidos psíquicos, tendrán a efectos de su preparación en Centros Especializados, una asignación anual de 877,84 euros, que se hará efectivo en la primera quincena del año siguiente.

ARTÍCULO 60 - COMPLEMENTO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En la situación de incapacidad temporal, ya sea por enfermedad o por accidente, y hasta el final del noveno mes a partir de la fecha de inicio de esa situación, tendrán derecho el trabajador que se encuentre en ella a percibir un complemento empresarial por la diferencia entre las prestaciones del Sistema de Seguridad Social y el importe de su salario de calificación más el complemento por antigüedad.

Tal derecho se perderá o quedará en suspenso cuando el derecho al subsidio por incapacidad temporal sea denegado, anulado o suspendido.

ARTÍCULO 61 - SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Se establece un seguro de vida para cubrir los riesgos de muerte por cualquiera que sea la causa. La cuantía del capital asegurado será de 6.000 euros, corriendo el pago de la prima a cargo de la Empresa. La Empresa facilitará la gestión del cobro de la indemnización.

ARTÍCULO 62 - PRÉSTAMOS

En caso de necesidad debidamente justificada, la Dirección de la Empresa concederá préstamos en las condiciones siguientes.

a) De hasta seiscientos euros, a devolver en doce meses.

b) En casos especiales, hasta mil quinientos euros, a devolver en las cuatro primeras pagas extraordinarias que perciba.

Para la concesión de estos préstamos está previsto un fondo máximo de once mil euros.

El Comité estará informado, puntualmente, de la concesión de los mismos.

CAPÍTULO XI

ARTÍCULO 63 - COMISIÓN VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

La comisión de valoración de puestos de trabajo, estará compuesta por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y dos por los delegados de personal.

Esta comisión, que se reunirá todos los años en el mes de noviembre, será la encargada de estudiar las posibles reclamaciones que se formulen a lo largo del año; revisar aquellas valoraciones de puestos que hayan sufrido modificaciones, así como valorar los puestos de nueva creación.

Caso de no haber acuerdo en alguna o todas las valoraciones en que intervenga la Comisión, esta se someterá a la decisión que al efecto, dictamine la Empresa de valoración que se determine.

ARTÍCULO 64 – PRIVACIÓN DE LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES

En aquellos supuestos de privación de libertad, en virtud de sentencia condenatoria de un trabajador, la Dirección de la Empresa, a instancia de los delegados de personal, considerará la posible concesión de excedencia, fijando, en su caso, las condiciones de reincorporación del trabajador afectado, siempre que la responsabilidad penal fuera imputada por hechos cometidos fuera de la Empresa y que no afectaran al tráfico de la misma, ni a personas con ella relacionadas.

La excedencia se concederá, en todo caso, en los supuestos en que el hecho imputado al trabajador fuera constitutivo de un delito por imprudencia o negligencia.

ARTÍCULO 65 - NORMAS SUBSIDIARIAS

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones vigentes que serán de aplicación.

DISPOSICIONES FINALES**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA - ABSORCIÓN Y COMPENSACIONES**

Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal, ya lo fuera por aplicación del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, Convenio Colectivo, normales anteriores al presente, Reglamento de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la Empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global anual que disfrute.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA - COMISIÓN DE VIGILANCIA

Para interpretar las cuestiones que suscite la aplicación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de cada una de las partes deliberadoras, designados por la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal, respectivamente, entre los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio. Los vocales que componen dicha Comisión serán los siguientes.

En representación de los trabajadores:

D. ANTONIO ESPAÑA MARTÍNEZ

D. VALENTÍN TORRE MADRAZO

Suplentes:

D. VICENTE AGUDO HERNÁNDEZ

En representación de la Empresa:

D. JOSÉ MANUEL MENÉNDEZ MARTÍNEZ

D. JESÚS DÍEZ BAQUERO

Suplentes:

D. JUAN ANTONIO GIL GONZÁLEZ

DÑA. NOEMI PALACIO ZAPICO

La comisión designada emitirá informe razonado en cada caso, en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la jurisdicción laboral o contenciosa.

ANEXO Nº 1

	DEPARTAMENTOS	ÁREAS	PUESTOS	TIPO JORNADA
FÁBRICA DE HINOJEDO	PRODUCCIÓN	CONTRAMAESTRES		3T4
		HORNO FLASH	Hornero	3T4
			Ay.te. de Cruda	3T4
			Calderas	3T4
			Humidificación	Normal
		CONCENTRACIÓN	Panel	3T4
		BÁSCULA		Normal
		RESERVAS		3T4
		LABORATORIO	Analista	Normal
	LIMPIEZA	Limpiadora	Normal	
	MANTENIMIENTO	AYUDANTE DEPTO.		Normal
		TALLER MECÁNICO	Mecánico	Normal
		TALLER ELÉCTRICO	Eléctrico y aparatos de control	Normal
		TALLER CALDERERÍA	Calderero-soldador	Normal
		TALLER PLOMERÍA	Plomero	Normal
		LUBRICACIÓN	Lubricación	Normal

ANEXO Nº 2**PRENDAS DE TRABAJO**

La Empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que se expresa, de las siguientes prendas:

Buzos:

1 al año:

Concentración

2 al año:

Flash

3 al año:

Talleres (Excepto Plomería)

Buzo antiácido:

2 al año:

Plomeros

Pantalón y camisa:

1 al año:

Flash

Concentración

Taller Plomería

Cargue SO2

Traje de mahón tergal:

2 al año:

Ayudantes Técnicos

Contramaestres

Mujer de limpieza

Chaquetas de lana:

1 al año:

Concentración

1 cada 2 años:

Flash: (Horneros), (Ayudante cruda)

Talleres

1 cada 3 años:

Calderas Flash

1 cada 4 años:

Ayudantes Técnicos

Contramaestres

Cargue SO2

Impermeables:

1 cada 2 años:

Cargue SO2

Batas:

2 cada año:

Laboratorio

Botas de goma:

1 par cada 2 años:

Plomeros

Concentración

Cargue SO2

1 par cada 3 años:

Talleres

Flash (Calderas, Cruda)

1 par cada 4 años:

Ayudantes técnicos

Contramaestres

Toallas:

2 al año:

Todo el personal

ANEXO 3
TABLAS SALARIALES AÑO 2008

Escala	Salario Calificación		Antigüedad		Hora Extra	Turno 3T4	Nocturno	Festivo	Plus Tóxico 1		Plus Tóxico 2		Dobles
	Euros/Día	Euros/Mes	Euros/Día	Euros/Mes					Departamento	Euros/Día	Departamento	Euros/Día	
1	33,70	1.021,53	1,42	42,44	11,76	4,82	8,37	125,82		3,36		2,19	154,51
2	34,55	1.048,72	1,45	43,35	12,03	4,92	8,54	128,55		3,47		2,25	157,76
3	35,39	1.072,58	1,49	44,86	12,25	4,96	8,78	131,34		3,53		2,29	161,04
4	36,24	1.098,93	1,52	46,08	12,51	5,05	8,99	134,17	Flash	3,62		2,35	164,44
5	37,15	1.125,92	1,55	46,98	12,77	5,11	9,22	137,09		3,72		2,43	167,88
6	38,07	1.153,90	1,59	48,20	13,03	5,17	9,45	140,07	Concentración	3,79	Laboratorio	2,49	171,45
7	39,01	1.182,54	1,63	49,71	13,32	5,23	9,68	143,11		3,90		2,55	175,02
8	39,98	1.211,67	1,67	50,62	13,61	5,29	9,93	146,21	Lubricación	4,00		2,59	178,68
9	40,96	1.241,69	1,70	51,53	13,86	5,35	10,17	149,40		4,10		2,67	182,43
10	41,99	1.272,21	1,76	53,05	14,17	5,40	10,43	152,63		4,20		2,75	186,28
11	43,03	1.303,62	1,80	54,56	14,44	5,50	10,68	155,94	Talleres	4,31		2,81	190,20
12	44,07	1.335,77	1,87	56,38	14,76	5,59	10,95	159,32		4,39		2,87	194,20
13	45,15	1.369,00	1,92	58,20	15,08	5,65	11,25	162,79	Reservas Fabricación	4,51		2,92	198,24
14	46,27	1.402,51	1,95	59,11	15,38	5,71	11,54	166,30		4,61	Limpieza	3,02	202,41
15	47,43	1.437,18	1,99	60,63	15,73	5,79	11,82	169,92	Cargue SO2	4,74		3,10	206,66
16	48,58	1.472,51	2,05	62,44	16,03	5,87	12,11	173,63		4,82		3,16	211,01
17	49,80	1.508,56	2,08	63,35	16,42	5,93	12,40	177,40	Jefes de Turno	4,98		3,23	215,44
18	51,01	1.545,31	2,15	65,48	16,73	5,98	12,71	181,25		5,11		3,33	219,98

09/11410

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL**Dirección General de Trabajo y Empleo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Colegio Oficial de Médicos de Cantabria.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 8 de julio de 2009, de una parte por la empresa «Colegio Oficial de Médicos de Cantabria», en representación de la misma, y de otra por el delegado de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,
ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 22 de julio de 2009.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquín.

**CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO OFICIAL
DE MÉDICOS DE CANTABRIA**

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

Artículo 1.-Ámbito Funcional

Artículo 2.- Ámbito Temporal

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad

Artículo 4.- Comisión Paritaria

Artículo 5.- Ingreso.

Artículo 6.- Contrataciones.

Artículo 7.- Período de prueba

Artículo 8.- Jornada

Artículo 9.- Vacaciones

Artículo 10.- Permisos retribuidos

Artículo 11.- Licencias no retribuidas

Artículo 12.- Excedencias

Artículo 13.- Jubilación anticipada

Artículo 14.- Jubilación a los 65 años de edad.

Artículo 15.- Clasificación profesional.

Artículo 16.- Estructura salarial.

Artículo 17.- Horas extraordinarias

Artículo 18.- Dietas y gastos de desplazamiento

Artículo 19.- Incremento salarial año 2010

Artículo 20.- Cláusula de mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

Artículo 21.- Seguridad y Salud Laboral

Artículo 22.- Formación

Artículo 23.- Derechos sindicales

Artículo 24.- Faltas

Artículo 25.- Sanciones

Artículo 26.- Prescripción

ANEXO I. Tablas Salariales

ANEXO II Solicitud de Permiso

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto establecer las normas que han de regir las relaciones de trabajo entre el Colegio de Médicos de Cantabria, por una parte, y el personal que preste servicios para el mismo con carácter laboral en su único centro de trabajo de Santander.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente convenio se establece por un plazo de dos años comenzando su vigencia el 1 de enero 2009 y finalizando la misma el día 31 de diciembre de 2010.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Si la jurisdicción competente en uso de las atribuciones