

en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan.

De acuerdo con la legislación vigente, el delegado de personal será así mismo delegado de prevención, y el tiempo empleado en el desempeño de las funciones previstas en la Ley, será considerado como de trabajo efectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

Santander, 15 de mayo de 2007.

ANEXO I

Tablas Salariales para el Año 2007

Subida Salarial del IPC previsto Año 2007

(2,70 % PUNTOS)

CATEGORIAS PROFESIONALES

| Conceptos | Mecánico - Encargado | Patrón Tráfico Interior o Mecamar | Marinero/a |
|------------------------|----------------------|-----------------------------------|------------|
| Salario Base Mes | 1.092,95 | 975,29 | 947,66 |
| Plus de Domingos | 84,79 | 84,79 | 84,79 |
| Plus de Festivos | 118,84 | 118,84 | 118,84 |
| Gratificación Especial | 327,88 | 292,59 | 284,29 |
| Hora Ordinaria | 11,87 | 10,74 | 10,47 |
| Hora Extraordinaria | 20,78 | 18,79 | 18,33 |
| Ropa de Trabajo | 23,29 | 23,29 | 23,29 |
| Salario Anual | 21.958,85 | 19.888,18 | 19.401,77 |

En esta Tabla Salarial no esta incluida la antigüedad de cada trabajador.

Tablas de Antigüedad para el Año 2.007

CATEGORIAS PROFESIONALES

| Antigüedad | Mecánico - Encargado | Patrón Tráfico Interior o Mecamar | Marinero/a |
|-----------------|----------------------|-----------------------------------|------------|
| Trienio Mensual | 43,72 | 39,01 | 37,91 |
| Trienio Anual | 612,05 | 546,16 | 530,69 |
| Trienio Diario | 2,68 | 2,39 | 2,33 |
| Trienio Hora | 0,34 | 0,30 | 0,29 |

Esta Tabla de Antigüedad corresponde a un trienio, por lo cual cada trabajador deberá de multiplicar la cantidad unitaria de dicha tabla por los Trienios que le correspondan.

07/10435

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación de Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 11 de junio de 2007, de una parte por el sector de «agencias distribuidoras oficiales de butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria», en representación de las empresas afectadas, y de otra por la Central Sindical de «UGT», 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 1900/96 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, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este centro directivo con notificación a las partes negociadoras.

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

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

Santander, 13 de julio de 2007.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO, DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CANTABRIA.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

AMBITOS DE APLICACION

ART 1. AMBITO TERRITORIAL:

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria, a las empresas de la Comunidad Autónoma de Cantabria dedicadas a la actividad de Agencias Distribuidoras de Butano y sus trabajadores.

ART 2. AMBITO FUNCIONAL:

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas a que se refiere el artículo anterior, y las empresas de nueva creación ubicadas en la Comunidad Autónoma de Cantabria, que se rigen por la ordenanza de trabajo para las Agencias Distribuidoras de Butano, y en lo no expresamente previsto en las mismas, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.

ART 3. AMBITO PERSONAL:

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

ART 4. VIGENCIA Y DURACION:

1º El convenio entrara en vigor el 1 de enero de 2006 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2010.

2º La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio, deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustara a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección General de Trabajo.

3º Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, este se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

4º En el supuesto de resolución del Convenio, este se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

ART 5. COMPENSACION Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS:

Las condiciones personales de cada trabajador / trabajadora en concepto de mejoras económicas y de cualquier clase, que estimadas en su conjunto y en computo anual sean mas beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, se respetaran manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM"

CAPITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

ART 6. RETRIBUCIONES:

Los salarios y sueldos del personal afectado por el presente Convenio serán los que para cada categoría profesional se detallan en la Tabla Anexo nº I

Salarios y sueldos para 2.006:

El incremento para el presente año 2.006 será del 0,75% sobre el IPC previsto para el año 2.006, sobre todos los conceptos Salariales, el incremento resultante se abonara con efectos retroactivos al 1 de Enero de 2006.

Revisión salarial para 2.006:

Si al 31 de Diciembre de 2.006 el IPC real correspondiente a dicho año, superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para el 2.006, las tablas Salariales y los conceptos retributivos, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2.006.

Salarios y sueldos para el año 2.007:

Para el año 2.007 los Salarios y Sueldos serán los que resulten de aplicar a los Salarios establecidos para el año 2006, revisados en su caso de acuerdo con la Revisión aplicada

a la desviación del I.P.C real. El incremento de Salarios y Sueldos para el año 2007 será del I.P.C previsto por el Gobierno para el año 2007, mas el 0,75%.

Revisión salarial para el año 2.007:

Si al 31 de Diciembre de 2.007 el IPC real correspondiente a dicho año, superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para el 2.007, las tablas Salariales y los conceptos retributivos, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2.007.

Salarios y sueldos para el año 2.008:

Para el año 2.008 los Salarios y Sueldos serán los que resulten de aplicar a los Salarios establecidos para el año 2007, revisados en su caso de acuerdo con la Revisión aplicada a la desviación del I.P.C real. El incremento de Salarios y Sueldos para el año 2008 será del I.P.C previsto por el Gobierno para el año 2008, mas el 0,80%.

Revisión salarial para el año 2.008:

Si al 31 de Diciembre de 2.008 el IPC real correspondiente a dicho año, superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para el 2.008, las tablas Salariales y los conceptos retributivos, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2.008.

Salarios y sueldos para el año 2.009:

Para el año 2.009 los Salarios y Sueldos serán los que resulten de aplicar a los Salarios establecidos para el año 2008, revisados en su caso de acuerdo con la Revisión aplicada a la desviación del I.P.C real. El incremento de Salarios y Sueldos para el año 2009 será del I.P.C previsto por el Gobierno para el año 2009, mas el 1%.

Revisión salarial para el año 2.009:

Si al 31 de Diciembre de 2.009 el IPC real correspondiente a dicho año, superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para el 2.009, las tablas Salariales y los conceptos retributivos, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2.009.

Salarios y sueldos para el año 2.010:

Para el año 2.010 los Salarios y Sueldos serán los que resulten de aplicar a los Salarios establecidos para el año 2009, revisados en su caso de acuerdo con la Revisión aplicada a la desviación del I.P.C real. El incremento de Salarios y Sueldos para el año 2010 será del I.P.C previsto por el Gobierno para el año 2010, mas el 1%.

Revisión salarial para el año 2.010:

Si al 31 de Diciembre de 2.010 el IPC real correspondiente a dicho año, superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para el 2.010, las tablas Salariales y los conceptos retributivos, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2.010.

ART 7. PRIMA DE REPARTO:

La prima de reparto de bombonas, será abonada con arreglo a las siguientes condiciones:

Las 100 primeras bombonas repartidas se abonaran a 0,04 € de prima por bombona. De la bombona 101 a la nº 150 repartidas se abonaran a 0,06 € de prima por bombona. De la bombona 151 en adelante repartidas se abonaran a 0,08 € de prima por bombona.

El importe de esta prima se distribuirá entre los operarios que formen el equipo del camión de reparto.

Para recibir estas primas será requisito necesario alcanzar un mínimo de bombonas diarias repartidas, el cual se establecerá entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, siendo el importe mínimo lo establecido en las 100 primeras bombonas.

Tanto a efectos de cómputo mínimo anterior, como de aplicación de la escala, se consideran la totalidad de las bombonas repartidas por cada camión de reparto en cada mes natural, obteniéndose la media diaria correspondiente.

ART 8. PLUS POR CALIDAD DE REPARTO:

En la Empresa Distribuidora Oficial de Santander Capital, se establece un plus que se percibirá, condicionado a la calidad en el reparto (considerado en función de las reclamaciones que se reciban de los usuarios), valorado por la Dirección y la Representación de los Trabajadores/as, siendo la cuantía de este plus de 60 € mensuales para el conductor de reparto y de 50 € mensuales para el mozo ayudante de reparto.

El resto de las localidades de la Comunidad Autónoma la cuantía del incentivo se establecerá en 40 € mensuales para el conductor de reparto y de 30 € mensuales para el ayudante de reparto.

Este incentivo se pagara también durante el periodo de vacaciones, bajas por enfermedad y bajas por accidente.

ART 9. ANTIGÜEDAD:

En concepto de complemento personal de antigüedad se abonara por cuatrienios en cuantía del 3%, calculados sobre los salarios establecidos en el presente Convenio Colectivo.

ART 10. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

Las gratificaciones extraordinarias, establecidas en la ordenanza laboral se abonaran en cuantía de 30 días en cada ocasión, calculados sobre los salarios bases de estos convenios más la antigüedad que a cada trabajador le corresponda.

Estas gratificaciones se harán efectivas, respectivamente el día 15 de Julio y 20 de Diciembre.

ART 11. PARTICIPACION EN BENEFICIOS:

La participación en beneficios establecidos en la Ordenanza de Trabajo se abonara en cuantía de 30 días, calculados sobre los salarios establecidos en el presente Convenio más la antigüedad correspondiente.

ART 12. QUEBRANTO DE MONEDA:

Los trabajadores a que se refiere el art. 41 de la Ordenanza de Trabajo percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 35 € por mes de trabajo, para todo el personal, el incremento anual será el pactado en el propio Convenio Colectivo. Esta cantidad se abonara también durante el periodo de vacaciones, bajas por enfermedad y bajas por accidente.

ART 13. HORAS EXTRAORDINARIAS:

Las horas extraordinarias se calcularan con arreglo a las normas establecidas legalmente, y con los recargos del 75% para las horas trabajadas en los días de lunes a viernes y del 150% para las trabajadas en sábado por la tarde o domingo y festivos.

CAPITULO III TIEMPO DE TRABAJO VACACIONES

ART 14. JORNADA LABORAL:

La jornada laboral de trabajo, durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, será de 40 horas semanales, equivalente a:

1782 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2006.....222,75 días laborables.

1782 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2007.....222,75 días laborables.

1782 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2008.....222,75 días laborables.

1780 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2009.....222,50 días laborables.

1780 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2010.....222,50 días laborables. Los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada continuada, disfrutaran durante la misma de 15 minutos diarios de descanso para el bocadillo, siempre que dicha jornada tenga una duración superior a seis horas, cuyo descanso se computara como trabajo efectivo.

Para las empresas de Santander capital y con relación a este artículo se establecen los siguientes acuerdos:

a) Como consecuencia de los problemas de tráfico durante la época estival se establecerá la jornada continuada, con horario de 8 a 15 horas de lunes a viernes durante el periodo de 1 de junio al 30 de septiembre y sábados de 8 a 13 horas.

b) El resto del año se establecerá la jornada de lunes viernes

c) Si por necesidades del servicio se necesitara el trabajo en algún sábado durante este último periodo, los trabajadores tienen la obligación de realizarlo ajustándose durante esta semana al horario que se modifique para realizar el mismo número de horas semanales.

Así mismo, durante estas fechas de invierno, bajara todos los sábados rotativamente un camión de guardia con su correspondiente equipo para posibles emergencias o reclamaciones de butano, excepto este camión que le corresponda el turno de bajar, si algún otro camión por necesidades del servicio tuviera que bajar durante algún sábado o festivo se abonaran las horas extraordinarias con un recargo del 150%.

e) El personal administrativo y demás personal de almacén, se turnara de tal forma, que queden atendidos los servicios de avisos a autotaxis y posibles cargas y descargas.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

ART 15. VACACIONES:

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutaran de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales. Si las vacaciones se disfrutaran fraccionadamente por necesidades de la empresa, la duración de las mismas será de 29 días laborables.

Estas vacaciones se disfrutarán de manera que al menos la mitad queden comprendidas entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive. Si por necesidad de la empresa, algún trabajador solicitara y no pudiera disfrutar al menos de 15 días dentro de los meses de vacaciones antes señalados, tendrán derecho a percibir en el momento en que disfrute sus vacaciones una gratificación de 100 €.

Los días de vacaciones se abonaran con arreglo al promedio diario de las retribuciones percibidas por cada trabajador, por todos los conceptos en los meses de enero, febrero, marzo, los días de vacaciones se disfrutaran rotativamente dentro de cada categoría.

No se podrán disfrutar las vacaciones al mismo tiempo más del 25% de los trabajadores con la misma categoría.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales, no hubiesen completado un año efectivo de plantilla en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

CAPITULO IV

PERMISOS Y LICENCIAS

ART 16. PERMISOS Y LICENCIAS:

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio
- b) 3 días laborables por nacimiento de hijo (ampliándose a 5 en caso de intervención quirúrgica)
- c) 4 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuges)
- d) 4 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos)
- e) 3 días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos sanguíneos
- f) 2 días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos
- g) en caso de matrimonio de padres, hijos, abuelos, o hermanos consanguíneos el día de la boda
- h) 1 día por traslado de domicilio
- i) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público personal

Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

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

- desplazamiento entre 75 y 250 Kms. 1 día mas
- a partir de 250 Kms. 2 días mas

Lo regulado en el presente artículo, se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del

Certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una certificación de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.

Los trabajadores por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por voluntad, podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada laborable en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado seis de este artículo.

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

Las posibles Leyes y normas que puedan acordarse en el transcurso de la vigencia del presente Convenio Colectivo, serán de aplicación al mismo.

ART 17. CRÉDITO DE HORAS CONSULTA MÉDICA:

1. Las personas tendrán derecho a 18 horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la Seguridad Social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia en las empresas que mejoren lo aquí establecido.

2. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, se podrá negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria.

ART 18. LICENCIA POR ESTUDIOS:

Los trabajadores tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

ART 19. EXCEDENCIAS:

El trabajador con antigüedad superior a dos años, tendrá derecho a que se le conceda excedencia voluntaria a dos o cinco años.

Una vez solicitado el reintegro al trabajo, este deberá efectuarse en el mismo puesto, en un plazo mínimo de tres meses a partir de la solicitud.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA:

La excedencia voluntaria del trabajador se podrá solicitar en los términos señalados en el artículo 46 del E.T.

EXCEDENCIA SINDICAL:

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 48, apartado 4º del E.T.

“En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, en neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutado de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 apartado 3 del E.T.:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia 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 el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su

reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPITULO V

PLUS DE DISTANCIA VIAJES Y DIETAS

ART 20. VIAJES Y DIETAS:

Gastos de Desplazamiento:

Todos los trabajadores que deban desplazarse en comisión de servicios a distancias superiores a los 3 Kms. contados desde su domicilio o desde el centro de trabajo, percibirán el importe de los gastos de desplazamiento en transporte público.

Dietas por desplazamiento en comisión de servicios:

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar desplazamientos en comisión de servicios, y que les obliguen a comer o pernoctar fuera de su domicilio, percibirán, en concepto de Dieta, las cantidades siguientes, incrementadas anualmente en lo que se incremente el Convenio:

Media dieta..... 12 € / día. (1 comida)
Dieta completa..... 24 € / día (2 comidas)
Dieta completa..... 50 € / día. (2 comidas y pernoctar)

ART 21. RECIBO DE FINIQUITO:

Todos los trabajadores al cesar en la empresa podrán solicitar antes de firmar el correspondiente recibo de finiquito, la presencia y asesoramiento del delegado de personal, o en su ausencia de este de un representante del sindicato al que este afiliado.

ART 22. GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES:

Los representantes sindicales de los trabajadores disfrutaran en todo momento de las garantías y derechos establecidos en la legislación específica sobre esta materia.

CAPITULO VI

SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE

ART 23. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales señala en su artículo 16 al referirse a las actuaciones preventivas "...deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma" y más en concreto, el **Reglamento de los Servicios de Prevención** en su artículo 1.1, también establece que la actividad preventiva "deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten". Por tanto la empresa no sólo cumplirá las disposiciones contenidas en La Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales, en su posterior reforma, Ley 54/2003 y el resto de reglamentos que sean de aplicación a su actividad específica, sino que integrará las actuaciones preventivas en su gestión empresarial.

Para conseguir un cumplimiento adecuado de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y en virtud a los art. 18 y 33 de la misma, se garantizará la información, formación, consulta y participación de los trabajadores, a través de sus representantes, los delegados de prevención, en todos aquellos asuntos relacionados con la salud en el trabajo.

Se facilitará a los delegados de prevención, y al Comité de Seguridad y Salud si lo hubiera, el acceso a toda aquella información relacionada con las condiciones de trabajo y los riesgos que dichas condiciones comportan para la salud, así como la consulta y participación en todas aquellas cuestiones que afecten a la salud laboral.

Se proporcionará a todos los trabajadores una formación suficiente y adecuada al puesto de trabajo de cada uno, con el fin de mejorar la prevención de los riesgos que conlleven dicho puesto de trabajo.

Dentro del ámbito formativo para la promoción de la salud laboral, se pondrán en práctica medidas informativas, formativas y educativas que promuevan hábitos de vida saludables.

Así mismo se facilitará tratamiento de deshabitación a aquellos trabajadores que lo solicitan voluntariamente, con el fin de devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del mismo a su puesto de trabajo. De esta forma aquellos trabajadores que soliciten voluntariamente este tratamiento de deshabitación no podrán ser objeto de sanción o de despido a causa de su adicción.

1.- Vigilancia de la Salud.- A su cargo, la empresa ofrecerá una vigilancia específica de la salud de acuerdo con el puesto de trabajo a sus trabajadores al menos una vez al año.

2.- Fuerza Mayor Extraña al Trabajo: Dado las características de los puestos de trabajo en éste sector, la fuerza mayor extraña al trabajo, si será considerada como accidente de trabajo.

3.- Protección a la maternidad.- De acuerdo con el artículo 26 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de esa ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes,

procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o, del hijo a través de la lactancia, en cualquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulten necesarias, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o del hijo a través de la lactancia, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los responsables de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita la reincorporación a su anterior puesto. En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría correspondiente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

ART 24. HORAS PARA LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

El crédito horario de los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones se suman al crédito que tienen como delegados de personal, y el número de horas, que han de ser retribuidas, varían en función del número de trabajadores de la empresa según la siguiente tabla:

| Número de Trabajadores | Número de Horas |
|------------------------|-----------------|
| Hasta 100 | 15 |
| De 101 a 250 | 20 |
| De 251 a 500 | 30 |
| De 501 a 750 | 35 |
| De 751 en Adelante | 40 |

No obstante, lo anterior se considera como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las funciones recogidas en la L.P.R.L. (Art. 36 y Art. 37)

Las horas para los delegados de prevención que no sean representantes de los trabajadores, tiene un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias.

ART 25. FORMACIÓN PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Los Delegados de Prevención de las empresas, han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, cuentan con un crédito horario de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tiene derecho a asistir a 2 jornadas técnicas anuales.

El número de horas para la formación de los delegados de prevención, que puede impartirse indistintamente por las empresas o por los sindicatos firmantes del convenio, viene dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente:

| Número de Trabajadores | Número de Horas |
|------------------------|-----------------|
| 6 a 30 | 60 |
| De 31 a 100 | 80 |
| De 101 en Adelante | 120 |

Las horas de formación para los trabajadores, dentro de los planes formativos de las empresas, centros o entidades, deben acometer anualmente se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórico práctica de 15 horas.

ART 26. SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS:

Se debe acordar la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del Servicio de Prevención, así como de la planificación de actividades que éste debe desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.

Aprobar la concertación de la entidad acreditada como Servicio de Prevención externa, su revocación o suspensión.

Acordar el procedimiento y la entidad o personas que realizarán la Evaluación de Riesgos, así como aprobar el Plan de Prevención que resulte de dicha evaluación.

ART 27. ELECCIÓN DE LA MUTUA:

En virtud al derecho a la salud, los trabajadores, a través de sus representantes delegados de prevención, así como el comité de seguridad y salud participarán con la empresa en la decisión elección de la mutua que actuará en la empresa, así como de los servicios que se contratarán con la misma.

La mutua elegida por consenso entre los trabajadores y la empresa pasará, al menos trimestralmente Delegados de Prevención la siguiente información:

- Número de personas con I.T
- Listados de causas de bajas
- Propuesta de altas presentadas a la inspección médica

La mutua establecerá un interlocutor con los representantes de los trabajadores de los trabajadores.

En ningún caso la mutua podrá ni subcontratar con otra empresa especializada el control de la I.T ni comprobar actos de comprobación de baja en el domicilio del trabajador. Si el trabajador debido a rehabilitación o a consulta médica, a de desplazarse a la mutua, ésta le abonará el coste del desplazamiento o pondrá a su disposición un medio de transporte siempre desde el domicilio del trabajador.

ART 28. ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS REPARTIDORES:

Teniendo en cuenta el REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre y que entró en vigor el 01/01/07, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, ambas partes acuerdan incluir como tales enfermedades, las que enumera el Anexo I de este RD (enfermedades profesionales causadas por agentes físicos) provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas, o parálisis de los nervios debido a presión.

Así como cualquier otra que se contemple en este Anexo I y que este relacionada con el trabajo que se desempeña, o bien las recogidas en el Anexo II, en la lista complementaria que tienen origen profesional y que quedarían incluidas en el cuadro de EP en un futuro.

A los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo les será de aplicación la normativa sobre seguridad e higiene.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que se practique una revisión médica anual a todos los trabajadores, por los servicios médicos oficiales o por las mutuas patronales.

ART 29. JUSTIFICACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE LOS TRABAJADORES:

Las empresas entregarán a los trabajadores, antes de los cinco días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta, debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. De la misma forma, entregarán también cuando causen baja y dentro del mismo plazo, una copia del parte correspondiente.

ART 30. ROPA DE TRABAJO:

Las empresas entregarán al personal obrero dos buzos de tergal de trabajo al año. Al personal de reparto, se le entregará dos buzos de tergal así como camisa y pantalón en la jornada estival.

En caso de deterioro prematuro de estas prendas, serán sustituidas por otras nuevas, previa presentación de la deteriorada y de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El personal administrativo tendrá derecho a una bata o chaquetilla.

ART 31. MEDIO AMBIENTE:

En lo referente al medio ambiente, se debe cumplir con la siguiente normativa:

1.- "Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que la/s empresa/s actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, haciendo todos los esfuerzos posibles por cumplir la legislación y optimizarla. Para ello se facilitarán todos los medios necesarios que hagan prevalecer los derechos de información y participación de los trabajadores a través de sus representantes."

2.- "La actuación responsable y respetuosa con el Medio Ambiente debe ser objeto de permanente y compartida preocupación de la dirección de empresa y de los representantes de los trabajadores.

Para ello se reconocen las siguientes figuras:

- Delegados de Medio Ambiente: son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos medioambientales. Dispondrán de un crédito horario de al menos diez horas mensuales
- Comisión de Medio ambiente: es una comisión paritaria integrada por representantes de los trabajadores, denominados Delegados de Medio Ambiente y representantes de la empresa en igual número"

La empresa facilitará a los Delegados de Medio Ambiente la formación que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

La empresa facilitará esta formación por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas.

En cualquier caso el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Medio Ambiente."

ART 32. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR:

La retirada del carnet de conducir al trabajador por la autoridad judicial por motivo de accidente de tráfico, no impedirá que en este periodo siga percibiendo el salario real que tuviera asignado en su categoría en la fecha de producirse el accidente, debiendo la empresa dar ocupación en otro puesto de trabajo, según las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 33: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA:

La Comisión de interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo estará constituida por dos representantes de cada una de las partes firmantes del presente convenio.

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez cada semestre, o cuando una de las partes así lo requiera, para tratar los temas que afecten a empresas y trabajadores en relación a la aplicación e interpretación del presente Convenio muy en particular sobre Clasificación Profesional, mejora de prestaciones de la Seguridad Social, Comisión de Igualdad, Prevención de Riesgos Laborales. A tal efecto podrá ser convocada por cualquiera de las partes

TABLA SALARIAL 2007

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO

| CATEGORIAS | SALARIO BASE 2006 (3,45%) (2%+0,7%+0,75%) | SALARIO 2006 (2%+0,7%+0,75%) | SALARIO BASE 2007 (2,75%) 2% + 0,75% | SALARIO 2007 2% + 0,75% |
|------------|---|------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
|------------|---|------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|

| GRUPO 1º PERSONAL TECNICO | MENSUAL | ANUAL | MENSUAL | ANUAL |
|--|----------|-----------|----------|-----------|
| TECNICO TITULADO SUPERIOR CON JEFATURA | 1.201,54 | 18.023,11 | 1.234,58 | 18.518,75 |
| TECNICO TITULADO SUPERIOR | 1.139,33 | 17.089,89 | 1.170,66 | 17.559,86 |
| JEFE TECNICO TITULADO (GRADO MEDIO) | 1.010,44 | 15.156,56 | 1.038,22 | 15.573,37 |
| TECNICO TITULADO GRADO MEDIO | 956,42 | 14.346,24 | 982,72 | 14.740,76 |
| JEFE TECNICO ESPECIALIZADO | 1.010,44 | 15.156,56 | 1.038,22 | 15.573,37 |
| TECNICO ESPECIALIZADO | 956,42 | 14.346,24 | 982,72 | 14.740,76 |

GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO

| | | | | |
|-------------------|----------|-----------|----------|-----------|
| JEFE DE PRIMERA | 1.010,44 | 15.156,56 | 1.038,22 | 15.573,37 |
| JEFE DE SEGUNDA | 956,42 | 14.346,24 | 982,72 | 14.740,76 |
| JEFE DE NEGOCIADO | 899,80 | 13.496,97 | 924,54 | 13.868,13 |
| OFICIAL DE 1º | 835,28 | 12.529,14 | 858,25 | 12.873,69 |
| OFICIAL DE 2º | 807,14 | 12.107,06 | 829,33 | 12.440,01 |
| AUXILIAR | 715,47 | 10.732,06 | 735,15 | 11.027,19 |
| ASPIRANTE | 599,56 | 8.993,42 | 574,95 | 8.624,23 |

GRUPO 3º PERSONAL COMERCIAL

| | | | | |
|--------------------|----------|-----------|----------|-----------|
| DIRECTOR COMERCIAL | 1.010,44 | 15.156,56 | 1.038,22 | 15.573,37 |
| JEFE DE VENTAS | 899,80 | 13.496,97 | 924,54 | 13.868,13 |
| VIAJANTES | 705,49 | 10.582,31 | 724,89 | 10.873,33 |

PERSONAL AUXILIAR

| | | | | |
|-------------|--------|-----------|--------|-----------|
| ALMACENERO | 775,73 | 11.635,95 | 797,06 | 11.955,94 |
| TELEFONISTA | 715,47 | 10.732,06 | 735,15 | 11.027,19 |
| COBRADOR | 715,47 | 10.732,06 | 735,15 | 11.027,19 |

GRUPO 4º PERSONAL SUBALTERNO

| | | | | |
|------------------|--------|-----------|--------|-----------|
| VIGILANTE JURADO | 715,47 | 10.732,06 | 735,15 | 11.027,19 |
| CONSERJE | 715,47 | 10.732,06 | 735,15 | 11.027,19 |
| ORDENANZA | 715,47 | 10.732,06 | 735,15 | 11.027,19 |
| GUARDA | 715,47 | 10.732,06 | 735,15 | 11.027,19 |

SUBGRUPO I CONDUCTORES, AYUDANTES Y MOZOS

| | | | | |
|---|--------|-----------|--------|-----------|
| CONDUCTOR DE VEHICULO PESADO, ARTICULADO CON REMOLQUE | 835,93 | 12.538,92 | 858,92 | 12.883,74 |
| CONDUCTOR DE CAMION | 807,14 | 12.107,06 | 829,33 | 12.440,01 |
| CONDUCTOR DE TURISMO | 775,73 | 11.635,95 | 797,06 | 11.955,94 |
| AYUDANTE DE CONDUCTOR DE CAMION | 775,73 | 11.635,95 | 797,06 | 11.955,94 |
| CONDUCTOR DE REPARTO | 775,73 | 11.635,95 | 797,06 | 11.955,94 |
| CONDUCTOR DE CARRETELLA ELEVADORA | 775,73 | 11.635,95 | 797,06 | 11.955,94 |
| MOZO CARRETELLA ELEVADORA | 715,47 | 10.732,06 | 735,15 | 11.027,19 |

SUBGRUPO II PROFESIONALES DE OFICIO

| | | | | |
|--|--------|-----------|--------|-----------|
| MAESTRO | 899,80 | 13.496,97 | 924,54 | 13.868,13 |
| OFICIAL DE 1º | 807,14 | 12.107,06 | 829,33 | 12.440,01 |
| OFICIAL DE 2º | 775,73 | 11.635,95 | 797,06 | 11.955,94 |
| AYUDANTE | 746,28 | 11.194,17 | 766,80 | 11.502,01 |
| OFICIAL DE 3º | 746,28 | 11.194,17 | 766,80 | 11.502,01 |
| MOZO DE ALMACEN | 746,28 | 11.194,17 | 766,80 | 11.502,01 |
| APRENDIZ. SALARIO MINIMO VIGENTE SEGUN EDA | 0,00 | | 0,00 | 0,00 |

SUBGRUPO III ESPECIALISTAS

| | | | | |
|-------------------------|--------|-----------|--------|-----------|
| CAPATAZ O JEFE DE GRUPO | 835,28 | 12.529,14 | 858,25 | 12.873,69 |
| MECANICO INSTALADOR | 835,28 | 12.529,14 | 858,25 | 12.873,69 |
| MECANICO VISITADOR | 835,28 | 12.529,14 | 858,25 | 12.873,69 |

SUBGRUPO IV PERSONAL DE LIMPIEZA

| | | | | |
|------------|--------|-----------|--------|-----------|
| LIMPIADORA | 746,28 | 11.194,17 | 766,80 | 11.502,01 |
|------------|--------|-----------|--------|-----------|

TABLA SALARIAL 2006

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO

| CATEGORIAS | SALARIO BASE 2005 | SALARIO 2005 | SALARIO BASE 2006 (2%+0,7%+0,75%) | SALARIO 2006 (2%+0,7%+0,75%) |
|------------|-------------------|--------------|-----------------------------------|------------------------------|
|------------|-------------------|--------------|-----------------------------------|------------------------------|

| GRUPO 1º PERSONAL TECNICO | MENSUAL | ANUAL | MENSUAL | ANUAL |
|--|----------|-----------|----------|-----------|
| TECNICO TITULADO SUPERIOR CON JEFATURA | 1.161,47 | 17.422,05 | 1.201,54 | 18.023,11 |
| TECNICO TITULADO SUPERIOR | 1.101,33 | 16.519,95 | 1.139,33 | 17.089,89 |
| JEFE TECNICO TITULADO (GRADO MEDIO) | 976,74 | 14.651,10 | 1.010,44 | 15.156,56 |
| TECNICO TITULADO GRADO MEDIO | 924,52 | 13.867,80 | 956,42 | 14.346,24 |
| JEFE TECNICO ESPECIALIZADO | 976,74 | 14.651,10 | 1.010,44 | 15.156,56 |
| TECNICO ESPECIALIZADO | 924,52 | 13.867,80 | 956,42 | 14.346,24 |

GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO

| | | | | |
|-------------------|--------|-----------|----------|-----------|
| JEFE DE PRIMERA | 976,74 | 14.651,10 | 1.010,44 | 15.156,56 |
| JEFE DE SEGUNDA | 924,52 | 13.867,80 | 956,42 | 14.346,24 |
| JEFE DE NEGOCIADO | 869,79 | 13.046,85 | 899,80 | 13.496,97 |
| OFICIAL DE 1ª | 807,42 | 12.111,30 | 835,28 | 12.529,14 |
| OFICIAL DE 2ª | 780,22 | 11.703,30 | 807,14 | 12.107,06 |
| AUXILIAR | 691,61 | 10.374,15 | 715,47 | 10.732,06 |
| ASPIRANTE | 540,90 | 8.113,50 | 559,56 | 8.393,42 |

GRUPO 3º PERSONAL COMERCIAL

| | | | | |
|--------------------|--------|-----------|----------|-----------|
| DIRECTOR COMERCIAL | 976,74 | 14.651,10 | 1.010,44 | 15.156,56 |
| JEFE DE VENTAS | 869,79 | 13.046,85 | 899,80 | 13.496,97 |
| VIAJANTES | 681,96 | 10.229,40 | 705,49 | 10.582,31 |

PERSONAL AUXILIAR

| | | | | |
|-------------|--------|-----------|--------|-----------|
| ALMACENERO | 749,86 | 11.247,90 | 775,73 | 11.635,95 |
| TELEFONISTA | 691,61 | 10.374,15 | 715,47 | 10.732,06 |
| COBRADOR | 691,61 | 10.374,15 | 715,47 | 10.732,06 |

GRUPO 4º PERSONAL SUBALTERNO

| | | | | |
|------------------|--------|-----------|--------|-----------|
| VIGILANTE JURADO | 691,61 | 10.374,15 | 715,47 | 10.732,06 |
| CONSERJE | 691,61 | 10.374,15 | 715,47 | 10.732,06 |
| ORDENANZA | 691,61 | 10.374,15 | 715,47 | 10.732,06 |
| GUARDA | 691,61 | 10.374,15 | 715,47 | 10.732,06 |

SUBGRUPO I CONDUCTORES, AYUDANTES Y MOZOS

| | | | | |
|---|--------|-----------|--------|-----------|
| CONDUCTOR DE VEHICULO PESADO, ARTICULADO CON REMOLQUE | 868,05 | 12.120,75 | 835,93 | 12.538,92 |
| CONDUCTOR DE CAMION | 780,22 | 11.703,30 | 807,14 | 12.107,06 |
| CONDUCTOR DE TURISMO | 749,86 | 11.247,90 | 775,73 | 11.635,95 |
| AYUDANTE DE CONDUCTOR DE CAMION | 749,86 | 11.247,90 | 775,73 | 11.635,95 |
| CONDUCTOR DE REPARTO | 749,86 | 11.247,90 | 775,73 | 11.635,95 |
| CONDUCTOR DE CARRETELLA ELEVADORA | 749,86 | 11.247,90 | 775,73 | 11.635,95 |
| MOZO CARRETELLA ELEVADORA | 691,61 | 10.374,15 | 715,47 | 10.732,06 |

SUBGRUPO II PROFESIONALES DE OFICIO

| | | | | |
|---|--------|-----------|--------|-----------|
| MAESTRO | 869,79 | 13.046,85 | 899,80 | 13.496,97 |
| OFICIAL DE 1ª | 780,22 | 11.703,30 | 807,14 | 12.107,06 |
| OFICIAL DE 2ª | 749,86 | 11.247,90 | 775,73 | 11.635,95 |
| AYUDANTE | 721,39 | 10.820,85 | 746,28 | 11.194,17 |
| OFICIAL DE 3ª | 721,39 | 10.820,85 | 746,28 | 11.194,17 |
| MOZO DE ALMACEN | 721,39 | 10.820,85 | 746,28 | 11.194,17 |
| APRENDIZ: SALARIO MINIMO VIGENTE SEGUN EDAD | | | 0,00 | |

SUBGRUPO III ESPECIALISTAS

| | | | | |
|-------------------------|--------|-----------|--------|-----------|
| CAPATAZ O JEFE DE GRUPO | 807,42 | 12.111,30 | 835,28 | 12.529,14 |
| MECANICO INSTALADOR | 807,42 | 12.111,30 | 835,28 | 12.529,14 |
| MECANICO VISITADOR | 807,42 | 12.111,30 | 835,28 | 12.529,14 |

SUBGRUPO IV PERSONAL DE LIMPIEZA

| | | | | |
|------------|--------|-----------|--------|-----------|
| LIMPIADORA | 721,39 | 10.820,85 | 746,28 | 11.194,17 |
|------------|--------|-----------|--------|-----------|

07/10436

7.5 VARIOS

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

Secretaría General

Notificación de resolución de expedientes de expulsión del territorio nacional a ciudadanos extranjeros.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE número 12, 14 de enero de 1999), se hace pública notificación de las resoluciones de expulsión del territorio nacional a los ciudadanos extranjeros que a continuación se relacionan con la prohibición de entrada por el período de tiempo que se indica, por infracción prevista en el artículo 53 de la Ley Orgánica 4/2000, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, según la redacción dada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, recaídas en los expedientes sancionadores de referencia y dictadas por esta Delegación del Gobierno conforme a lo dispuesto en el artículo 55.2) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, modificada por la L.O. 8/2000, de 22 de diciembre; ya que habiéndose intentado la notificación en su último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Se informa a los interesados que la prohibición de entrada que se establece como consecuencia de la medida de expulsión se extiende no sólo al territorio español, sino también a los territorios de Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia,

Holanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal y Suecia, en virtud de lo previsto en el artículo 96 del Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen.

Contra dichas resoluciones, que agotan la vía administrativa, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del R.D. 2393/04, de 30 de diciembre, podrá interponerse Recurso potestativo de Reposición ante esta Delegación del Gobierno en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su publicación, según previenen los artículos 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la Ley 4/99, de 13 de enero, o bien, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4, en relación con el 46 y 78.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en su redacción dada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre.

Los correspondientes expedientes obran en la Oficina de Extranjeros de la Delegación del Gobierno en Cantabria.

Santander, 18 de junio de 2007.—El jefe de la Oficina de Extranjeros P.O., José Miguel Tolosa Polo.

| EXPTE | NOMBRE | NIE | país | FECHA | años | MOTIV. | Ayto publicacion |
|---------|--------------|--------------|-----------|----------|------|--------|------------------|
| 5229/07 | KANE, Lat | X-08386939-N | SENEGAL | 28/03/07 | 3 | 53a | SANTANDER |
| 6661/07 | VELIU, Afrim | X-03758849-Q | MACEDONIA | 02/05/07 | 3 | 53a | CASTRO URDIALES |

07/10888

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

Citación para notificación de corrección de datos en el Padrón Municipal de Habitantes.

Anuncio de citación para notificación de vecinos, cuyo domicilio en el Padrón de Habitantes, no se corresponde con la realidad, a fin de que se personen en estas dependencias municipales para corregir dicho dato. Por no haber sido posible notificar las siguientes comunicaciones, mediante el presente anuncio se cita a los interesados, o sus representantes para ser notificados en comparecencia ante el Negociado de Estadística, Ayuntamiento de Camargo, donde deberán presentarse en el plazo de quince días hábiles a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

- Interesado: Don Manuel Pi Blanco.

Domicilio: Plaza La Constitución, 2, 1º B, Maliaño.

- Interesado: Doña Mercedes Fernández Cavia.

Domicilio: Calle Concha Espina, 13, 4º B, Maliaño.

- Interesado: Doña Cesárea Higuera Concha.

Domicilio: Calle Concha Espina, 13, 4º B, Maliaño.

- Interesado: Doña Rosa María Crespo Pelayo.

Domicilio: Calle Concha Espina, 13, 4º B, Maliaño.

- Interesado: Doña Crystine Blanche Nyamgom.

Domicilio: Barrio Romanzanedo, 2 B, pta. 4, Revilla.

Camargo, 11 de julio de 2007.—El secretario (firma ilegible).

07/10485

AYUNTAMIENTO DE GURIEZO

Información pública de solicitud de licencia para la instalación de depósito aéreo de GLP, en barrio Pomar.

Por doña María Ángeles Pérez Gómez se solicita licencia municipal de actividad para la instalación de un depósito aéreo de GLP, para uso de una vivienda sita en el barrio de Pomar de este municipio.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 se hace público, para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende ejercitar pue-