

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO

CVE-2010-9292 *Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Sociedad Regional para la Gestión y Promoción de Actividades Culturales del Palacio de Festivales de Cantabria, S.A.*

VISTO el Texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 13 de mayo de 2010, de una parte por la Empresa "SOCIEDAD REGIONAL PARA LA GESTIÓN Y PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES DEL PALACIO DE FESTIVALES DE CANTABRIA, S. A.", 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 1040/81, 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, 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:

- 1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento y depósito en la Sección de Mediación.
- 3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de junio de 2010.
El director general de Trabajo y Empleo,
Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SOCIEDAD REGIONAL PARA LA GESTIÓN
Y PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES DEL PALACIO DE FESTIVALES
DE CANTABRIA, S. A."

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1º. Ámbito personal
- Artículo 2º. Ámbito funcional.
- Artículo 3º. Ámbito territorial
- Artículo 4º. Ámbito temporal
- Artículo 5º. Denuncia
- Artículo 6º. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7º. Absorción y compensación.

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8º. Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO

Artículo 9º. Organización del trabajo.

Artículo 10º. Calendario laboral.

Artículo 11º. Control médico de las bajas por incapacidad.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 12º. Estructura salarial.

Artículo 13º. Definición de conceptos salariales

Artículo 14º. Retribuciones

Artículo 15º. Liquidación y pago del salario

Artículo 16º. Anticipos reintegrables

Artículo 17º. Percepciones extrasalariales (Dietas).

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18º. Jornada de trabajo.

Artículo 19º. Horas extraordinarias.

Artículo 20º. Pausas intrajornada

Artículo 21º. Descanso semanal

Artículo 22º. Horarios de trabajo

Artículo 23º. Permisos

Artículo 24º. Excedencias

Artículo 25º. Vacaciones

CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 26º. Clasificación Profesional

Artículo 27º. Período de prueba

Artículo 28º. Contratación

Artículo 29º. Incompatibilidades

CAPÍTULO VII. FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 30º. Formación

Artículo 31º. Promoción profesional

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32º. Faltas y Sanciones

CAPÍTULO IX. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Artículo 33º. Complemento por Incapacidad Temporal

Artículo 34º. Incentivo por reducción del absentismo

Artículo 35º. Determinación de tasas de absentismo

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 36º. Prevención de Riesgos Laborales

CAPÍTULO XI. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 37º. Extinción del contrato por dimisión del trabajador

Artículo 38º. Extinción del contrato por jubilación

Artículo 39º. Jubilación parcial y contrato de relevo

CAPÍTULO XII. PREVENCIÓN DEL ACOSO. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Artículo 40º. Prevención del acoso.

Artículo 41º. Igualdad de trato y de oportunidades

CAPÍTULO XIII. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 42º. Solución Extrajudicial de Conflictos

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Aspectos específicos para determinados colectivos de trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Previsión Social Complementaria

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Conversión de contratos temporales

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Seguro de vida y accidente

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Ropa de Trabajo

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Retribuciones año 2009

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Jubilación

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

El presente convenio colectivo ha sido concertado entre los representantes de la Sociedad Regional del Palacio de Festivales de Cantabria, S. A. y la representación unitaria de los trabajadores.

Artículo 1º. **Ámbito personal.**- El presente convenio será de aplicación al personal que preste servicios retribuidos por cuenta ajena, de conformidad con lo previsto en el art.1.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para la Sociedad Regional para la gestión y promoción de actividades culturales del Palacio de Festivales de Cantabria, S. A.

Se exceptúan expresamente del ámbito personal:

— Los trabajadores contratados al amparo de la normativa aplicable al personal de alta dirección.

Los trabajadores que aún manteniendo relación laboral ordinaria, ocupen puestos de trabajo clasificados como directivos y encuadrados dentro del Grupo Profesional III, siempre que tengan suscrito un pacto individual regulando las especialidades de su prestación laboral como la capacidad decisión, la autonomía para actuar en situaciones no previstas o programadas previamente por la empresa de la cual han de responder y su disponibilidad horaria.

CVE-2010-9292

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

Los artistas que realicen su actividad en espectáculos públicos al amparo de lo previsto en la normativa específica por la que se regula esta relación laboral especial.

Artículo 2º. **Ámbito funcional.**- Constituye el objeto del convenio la regulación de las condiciones de trabajo y productividad en el seno de la Sociedad Regional para la gestión y promoción de actividades culturales del Palacio de Festivales de Cantabria, S. A.

Artículo 3º. **Ámbito territorial.**- El convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten servicios dentro del Estado español.

Artículo 4º. **Ámbito temporal.**- El convenio resultará de aplicación desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria primera.

Artículo 5º. **Denuncia.**- El presente convenio se considerará expresamente denunciado, sin necesidad de que medie acto formal alguno, tres meses antes de finalizar su vigencia, salvo que ambas partes alcancen pacto en contrario.

Artículo 6º. **Vinculación a la totalidad.**- El presente Convenio es expresión del equilibrio de prestaciones y contraprestaciones acordadas por las partes por lo que constituye una unidad indivisible.

En aplicación del principio de la buena fe negocial, la declaración judicial de nulidad de cualquiera de sus contenidos obligará a las partes a constituir una comisión negociadora "ad hoc" dentro del mes siguiente a la notificación de la sentencia. Transcurridos tres meses sin que se hubiese alcanzado un nuevo acuerdo que restituya el equilibrio afectado perderán su vigencia las siguientes materias:

Capítulo V: Retribuciones.

Capítulo VI: Tiempo de Trabajo.

Capítulo X: Productividad y Absentismo.

Artículo 7º. **Absorción y compensación.**- Las condiciones establecidas en el presente acuerdo absorben y compensan en su totalidad las vigentes con anterioridad cualquiera que fuese su origen -convencional, pacto individual o consuetudinario, incluidos-.

Las disposiciones legales o reglamentarias incidirán en el contenido del convenio únicamente cuando consideradas globalmente y en cómputo anual superen las establecidas en él.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8º. **Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo.**- A los efectos de lo previsto en el art.85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres miembros del Comité de Empresa, pudiendo designar dos asesores de las organizaciones sindicales CC.OO y U.G.T. y tres miembros designados por la Dirección de la Sociedad, pudiendo igualmente designar dos asesores. El presidente de la Comisión será designado por la Dirección de entre sus representantes.

Se atribuyen a la Comisión las cuestiones:

Interpretación y aplicación del contenido del presente convenio, entendiendo previa y preceptivamente, de cuantas cuestiones individuales, plurales y colectivas se susciten respecto a la aplicación e interpretación de su contenido.

Aquellas que le son atribuidas por el propio convenio.

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Revisión, valoración y actualización, en su caso, de aquellos aspectos del convenio que resultasen afectados por normas legales sobrevenidas.

De los acuerdos adoptados se levantará el correspondiente acta, vinculando a ambas partes, sin perjuicio del ejercicio de acciones previstas en las normas jurídicas. Los citados acuerdos serán notificados, en su caso, a los interesados en el plazo máximo de diez días siguientes a la aprobación del acta correspondiente.

Las discrepancias surgidas en el seno de esta Comisión Paritaria se resolverán mediante procedimientos de mediación-conciliación y arbitraje conforme a lo dispuesto en el CAPÍTULO relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO

Artículo 9º. Organización del trabajo.- La facultad de organización y dirección del trabajo es exclusiva de la Sociedad Gestora del Palacio de Festivales y ejercida por sus representantes y/o personas designadas, con las únicas limitaciones establecidas en las normas legales y reglamentarias, dando cuenta a los representantes de los trabajadores en los supuestos expresamente previstos en aquellas.

Artículo 10º. Calendario laboral.- Se establece un calendario laboral fraccionado en tres períodos:

1 de enero a 31 de mayo a facilitar el 23 de diciembre anterior.

1 de junio a 31 de agosto julio a facilitar el 25 de mayo anterior.

1 de septiembre a 31 de diciembre a facilitar el 25 de agosto anterior.

El calendario comprenderá 215 días efectivos de trabajo en 2010, 214 días efectivos de trabajo en 2011 y 213 días efectivos de trabajo en 2012.

El calendario constará de los días de descanso semanal y el disfrute de festivos, de manera agregada, por grupos de trabajadores o individualmente.

Salvo pacto individual en contrario, no se establecerá actividad laboral en los días 1 de enero y 25 de diciembre.

De mismo modo agregadamente, por grupos de trabajadores o individualmente, en el calendario se determinarán los días no laborables resultantes de la concentración de jornada pactada, acumulándose al descanso semanal, festivos o vacaciones y comprendiendo, al menos, un período de tres días ininterrumpidos en 2010, dos períodos de dos días en 2011 y dos períodos de tres y dos días, respectivamente en 2012. La localización de estos días en el calendario es facultad de la dirección de la empresa, previa consulta al comité de empresa que emitirá su informe respecto a las posibles opciones propuestas por aquella en el plazo de 48 horas.

Cuando razones organizativas lo aconsejen la Dirección podrá realizar, excepcionalmente, ocho variaciones en el período total del año sobre los contenidos del calendario laboral facilitados en las fechas citadas.

Los descansos semanales afectados por la variación se compensarán dentro del correspondiente ciclo de 14 días, por su lado, los festivos afectados se compensarán dentro de los 3 meses siguientes.

Cuando la variación tenga lugar, el trabajador percibirá una retribución adicional consistente en los 50% de recargo en el salario por hora de trabajo realizado en el periodo afectado por la variación, excluidos los complementos de antigüedad, disponibilidad e incentivos. Desde la quinta variación el precitado recargo será del 100%.

En el supuesto de que por necesidades organizativas se demandase superar el número pactado de variaciones su realización deberá negociarse con la representación legal de los trabajadores.

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

No se considerará variación la modificación del calendario laboral que resulte necesaria para la impartición de acciones formativas.

Se exceptúa plenamente de la previsión relativa a variaciones de calendario laboral a los trabajadores subalternos de sala, con objeto de poder completar mayor número de días efectivos de trabajo.

Artículo 11º. Control médico de las bajas por incapacidad.-

1).- La Dirección de la Sociedad podrá concertar, previo informe de la representación legal de los trabajadores, con Mutua de A.T. y E.P. la gestión de la incapacidad temporal en supuestos normativamente previstos.

2).- La Sociedad podrá, a través de servicio médico contratado, realizar el control y seguimiento para la verificación del estado de enfermedad o accidente en los procesos de incapacidad temporal.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 12º. Estructura salarial.- La retribución percibida por el/la trabajador/a como contraprestación a sus servicios laborales, se estructura en los conceptos: salario base, complementos personales, complementos de puesto de trabajo, complementos por condiciones especiales de trabajo y retribución variable por objetivos, teniendo exclusivamente carácter consolidable el salario base.

Artículo 13º. Definición de conceptos salariales.- Los conceptos salariales vigentes, cuyas cuantías se señalan en Anexo, son:

— Salario base: Concepto retributivo fijado por puesto de trabajo que remunera la prestación del trabajo por unidad de tiempo. En anexo salarial se recoge el importe de catorce mensualidades.

— Complemento de Antigüedad: Complemento salarial de carácter personal retribuye la permanencia del trabajador al servicio de la empleadora. El módulo de cálculo es el trienio cuyo valor se actualiza periódicamente según el incremento pactado. El cobro de cada nuevo trienio cumplido tendrá lugar a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que tuvo lugar. En anexo salarial se recoge el importe de catorce mensualidades.

— Gratificaciones extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales en cuantía equivalente a una mensualidad de salario base, complemento de antigüedad y complementos de puesto de trabajo, abonándose en los meses de junio y diciembre.

— Complemento de Dirección: Complemento de puesto de trabajo, remunera la específicas características de los puestos de trabajo clasificados como directivos tales como disponibilidad horaria, autonomía para adoptar decisiones y actuar en situaciones no previstas o programadas previamente por la empresa de la cual ha de responderse.

— Complemento de Movilidad Horaria: Complemento de puesto de trabajo que remunera la variabilidad horaria, la ausencia de horario predeterminado fuera del módulo semanal.

— Complemento de Festividad: Complemento de puesto de trabajo que retribuye la realización del trabajo en domingos y festivos, sin perjuicio de su disfrute en fechas distintas.

— Complemento de Nocturnidad: Complemento de puesto de trabajo que remunera la realización del trabajo en horario nocturno, cuando resulte necesario de acuerdo con las necesidades derivadas del programa de actividades.

— Complemento Ordinario: Complemento de puesto de trabajo, complementa el salario base en la cuantía determinada para cada puesto de trabajo cuando no existen otras peculiaridades en la prestación laboral.

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

— Quebranto de Moneda: Complemento de puesto de trabajo de naturaleza compensatoria en los puestos de taquilla, dada su responsabilidad en orden al arqueo de caja.

— Prima de Mérito: Complemento de naturaleza variable ligado al puesto de trabajo, para el abono de la prima de mérito se tendrán en consideración los comportamientos observables del trabajador, tomando como referencia los siguientes criterios: Formación, Atención-Orientación al cliente, Asistencia y puntualidad, Colaboración e integración/ disciplina.

Artículo 14º. Retribuciones. La retribución anual estará integrada del siguiente modo:

a) Retribución por ocupación/ puesto de trabajo.

Durante el período de vigencia del convenio las retribuciones anuales integradas por salario base y complementos de puestos de trabajo fijadas en la tabla salarial se actualizarán en el máximo porcentaje previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010 este incremento queda fijado en el 0,3%.

En materia de revisión salarial se equiparán, previa adaptación a las condiciones de trabajo y salariales propias y específicas de la Sociedad Regional, las medidas que sean incorporadas en las Leyes de Presupuestos de Cantabria de los ejercicios 2012 y 2013 con la finalidad de mantener el poder adquisitivo para el personal al servicio de la Administración Pública Autonómica.

b) Retribución por condiciones laborales especiales.

1).- Plus de distribución irregular de jornada: Se establece un plus en compensación de la distribución irregular de jornada en importe de 601,80 euros anuales para el año 2010, actualizable según el incremento previsto en el apartado anterior para los ejercicios 2011 y 2012 previsto en el apartado a) del presente artículo.

2).- Complemento de Disponibilidad: La obligatoriedad de realización de horas extraordinarias estructurales se compensará con la percepción de un complemento de disponibilidad fijado en 741,61 euros anuales, actualizable según el incremento aplicable a los ejercicios 2011 y 2012 previsto en el apartado a) del presente artículo.

c) Retribución variable en base a objetivos.

1).- Prima de mérito: Con objeto de incrementar los niveles de calidad y productividad obtenidos en la prestación de servicios realizados por la empresa, ambas partes acuerdan la implantación de una prima de mérito.

A través de la prima de mérito se compensará la conducta laboral del trabajador acorde con los siguientes criterios: formación, atención-/orientación al cliente, asistencia y puntualidad, colaboración e integración-disciplina.

La "prima de mérito" se cuantifica en la cuantía equivalente al 3% de la retribución anual del puesto de trabajo, abonándose mensualmente. No procederá el abono de la prima de mérito en los siguientes supuestos:

Formación. Cuando el trabajador no participe en acciones formativas propuestas por la Dirección de la Empresa.

Cuando la acción formativa tenga una duración inferior a ocho horas no procederá abonar una mensualidad de la prima; para duraciones superiores a ocho horas e inferiores a treinta horas, no procederá abonar tres mensualidades de prima; cuando la duración de la acción formativa supere las treinta horas, no procederá el abono de seis mensualidades de la prima.

— Asistencia y Puntualidad - Colaboración e integración / disciplina: Cuando tengan lugar las conductas susceptibles de sanción de acuerdo con el art.32 del convenio colectivo, con independencia la sanción impuesta o no en cada caso, La pérdida de la prima se ajustará a la siguiente escala:

Infracción leve: una mensualidad.

Infracción grave: seis mensualidades.

Infracción muy grave: doce mensualidades.

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

— Atención/ Orientación al cliente: En este criterio se comprende el concepto de "cliente interno". La recepción de queja o reclamación alguna por parte de clientes y usuarios de las instalaciones y servicios, así como las realizadas por otros departamentos o secciones de la empresa, una vez estudiada y analizada su consistencia, determinará el no abono de entre tres y seis mensualidades de la prima, atendiendo a la trascendencia y/o gravedad de los hechos.

La pérdida de la prima no tendrá, en ningún supuesto carácter sancionador, la decisión empresarial de no abonar la prima, de acuerdo con los anteriores criterios, podrá ser revisada por la Comisión Paritaria del Convenio, pudiendo retirarse el abono de la citada prima cuando exista acuerdo mayoritario. Cuando la conducta susceptible de dar lugar a la retirada de la prima hubiera sido objeto de sanción, procederá igualmente la retirada de la prima a partir del momento en que la sanción resulte firme.

2).- Incentivo por reducción de absentismo: concepto salarial de naturaleza variable y no consolidable que retribuye la efectiva reducción de las tasas de absentismo general e individual.

Su importe se establece en 2,15 € por día efectivamente trabajado, actualizable según el incremento previsto en el apartado a) del presente artículo, excluidos permisos por asuntos particulares, cumplidas las condiciones previstas en el capítulo relativo a absentismo.

Artículo 15º. Liquidación y pago del salario.- La liquidación y pago del salario se realizarán puntual y documentalmente de acuerdo con las normas vigentes y las previstas en este convenio, abonándose dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente mediante transferencia bancaria o cheque nominativo.

Con independencia del grupo o categoría profesional de adscripción de cada trabajador y su modalidad de contratación, la liquidación del salario tendrá, en todo caso, carácter mensual.

Artículo 16º. Anticipos reintegrables.- Se pactan dos modalidades de anticipos de salarios aplicables exclusivamente a los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

a) Los trabajadores podrán percibir una mensualidad de su salario ordinario en concepto de anticipo de salario, con las siguientes limitaciones:

1) El importe del anticipo no superará los 3.000 euros.

2) El conjunto de anticipos concedidos y vigentes al total de la plantilla no superará el importe de 24.000 euros.

Los trabajadores que hagan uso de esta modalidad de anticipo deberán consignar en su solicitud su finalidad, acreditando su empleo una vez concedido.

El importe del anticipo habrá de reintegrarse en un período máximo de doce mensualidades, a cuyo efecto se practicará el correspondiente descuento en la liquidación mensual del salario.

b) Los trabajadores podrán solicitar, como máximo, una vez al mes un anticipo de los salarios devengados a la fecha de la solicitud, la cual se formulará con un mínimo de tres días de antelación.

	ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA COMPLETA
Grupo III	110 €	53 €	163 €
Grupos II y I	82 €	40 €	122 €

Artículo 17º. Percepciones extrasalariales (Dietas).- Las cuantías fijadas en el presente convenio constituyen el importe máximo diario a percibir por los conceptos de manutención, alojamiento y desplazamiento.

a) Los trabajadores percibirán el cincuenta por ciento del importe señalado para gastos de manutención, cuando la salida sea anterior a las 14 horas y el regreso posterior a las 16 horas,

CVE-2010-9292

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

o cuando la salida anterior a las 21 horas y regreso posterior a las 23 horas. Siempre que la salida sea anterior a las 14 horas y regreso posterior a las 23 horas se percibirán las cuantías íntegras señaladas.

b) Procederá la percepción del importe señalado por alojamiento en los supuestos en que se pernocte fuera del domicilio habitual.

c) Respecto a los gastos de viaje, se indemnizará con el importe del billete o pasaje utilizado dentro la clase turista. Serán abonables como gastos de viaje los desplazamientos en taxi desde o hasta las estaciones de ferrocarril, autobuses, puertos y aeropuertos.

d) El importe abonado por kilómetro recorrido en vehículo propio será de 0,19 euros.

e) Cuantía de las indemnizaciones

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18º. Jornada de trabajo.- Se establece una jornada máxima anual de 1720 para el año 2010, 1718 horas para el año 2011 y 1714 horas para el año 2012.

La jornada máxima ordinaria diaria será de nueve horas, pudiendo anualmente fijarse hasta cuarenta jornadas con el límite máximo de diez horas.

El tiempo dedicado a la formación no computará a los efectos del límite de la jornada ordinaria diaria.

La jornada se distribuirá irregularmente a lo largo del año, con el límite diario mínimo de seis horas y máximo de nueve horas o diez horas, en los términos previstos en el apartado anterior.

Artículo 19º. Horas extraordinarias.- La realización de horas extraordinarias será voluntaria para los trabajadores, excepto en los supuestos definidos como "horas extraordinarias estructurales", que resultará obligatoria.

Tienen la consideración de "horas extraordinarias estructurales": las debidas a ausencias imprevistas, desviaciones en los tiempos previstos de ejecución de los trabajos programados o como consecuencia de las condiciones solicitadas por artistas y compañías, retraso en la recepción de materiales y escenografía, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la máxima jornada diaria ordinaria y de la jornada anual ordinaria, así como el tiempo efectivo de trabajo realizado por encima del horario diario establecido.

La realización de horas extraordinarias se compensará con tiempo de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a razón de 1,5 horas de descanso por hora extraordinaria, acumulándose en medias jornadas o jornadas completas. Transcurrido el periodo de cuatro meses sin haberse realizado la compensación el trabajador percibirá una retribución correspondiente a los 150% del valor de la hora ordinaria, excluidos los complementos de antigüedad, disponibilidad, prima de mérito e incentivos.

La dirección de la empleadora facilitará cuatrimestralmente a la representación legal de los trabajadores información nominal de las horas extraordinarias realizadas.

En los supuestos en que a 31 de diciembre existan horas extraordinarias pendientes de compensación, la dirección de la empresa procurará acortar el plazo máximo señalado para su compensación.

Artículo 20º. Pausas intrajornada.- Tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el período de veinte minutos de descanso a que tiene derecho el trabajador siempre que la duración de la jornada diaria continuada comprenda seis horas de trabajo efectivo continuado.

Cuando el horario de trabajo que señale prestación continuada de la jornada diaria comprenda la franja horaria 14.30 - 16.00 horas ó 22.00 - 24.00 horas, y se trate de trabajadores

CVE-2010-9292

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

a tiempo completo, procederá la interrupción, no computable como tiempo efectivo de trabajo, de dos horas en el primer supuesto y media hora, computable como tiempo efectivo de trabajo en el segundo supuesto, en cualquier caso esta pausa será incompatible con la prevista en párrafo primero del presente artículo.

Artículo 21º. Descanso semanal.- Se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, acumulable por períodos de hasta catorce días en los términos del art.37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Procederá el disfrute de un día de descanso adicional por cada cinco ocasiones en las que el descanso semanal se inicie tras la realización de una jornada finalizada a partir de las 3:00. El disfrute del descanso adicional tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a su devengo.

Artículo 22º. Horarios de trabajo.- El horario de trabajo se ajustará a las previsiones semanales realizadas por los responsables de las diferentes áreas, siendo puesto en conocimiento de los trabajadores con una antelación mínima de sesenta horas al comienzo del trabajo semanal señalado.

El horario de trabajo se elaborará considerando la movilidad horaria y la prestación del trabajo en jornada continuada o fraccionada indistintamente, así como el descanso mínimo diario previsto en la norma estatal. En los cuadros horarios semanales se fijará en todo caso la localización del descanso semanal, salvo en los supuestos previstos en el artículo anterior.

Junto con los horarios semanales se proporcionará una información detallada respecto a la decisión adoptada de señalar jornadas partidas.

Cuando la jornada diaria sea inferior a siete horas se realizará en horario continuado.

Igualmente, en unión a los horarios semanales, se proporcionará el saldo de jornada pendiente correspondiente a cada trabajador

Artículo 23º. Permisos.- En esta materia se estará a lo previsto en el art.37.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente se establecen tres días de permiso por asuntos particulares, a opción del trabajador, no acumulable a los períodos de disfrute de vacaciones, computados como tiempo efectivo de trabajo con una retribución los dos primeros del 100% y el tercero del 60% del salario diario correspondiente al puesto de trabajo, excluidos complementos de antigüedad, disponibilidad e incentivos, durante los años 2010 y 2011. En 2012 la retribución será del 100% del salario diario correspondiente al puesto de trabajo e incluirá los complementos de antigüedad y disponibilidad. Los trabajadores deberán formular su solicitud con una antelación no inferior a 48 horas al momento señalado para la publicación del horario semanal. La Dirección, cuando concurran razones organizativas o de producción podrá denegar el disfrute del referido permiso, pudiendo el trabajador solicitante someter su discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables.

Artículo 24º. Excedencias.-

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as con al menos dos años de antigüedad podrán situarse en excedencia voluntaria por un período máximo de tres meses cada dos años, manteniendo la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 25º. Vacaciones.- La duración de vacaciones se establece, con carácter general, en veintisiete días laborables.

En cuanto a la fijación del período de disfrute, corresponderá determinar quince días a la dirección de la empresa, quedando el resto del período vacacional a determinación del traba-

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

jador, fuera de los períodos de exclusión, pudiendo fraccionarlo en dos períodos no inferiores a cinco días laborables.

Por razones de mayor actividad la dirección de la empresa podrá excluir un total de 115 días, continuados o no, a efectos del disfrute de vacaciones.

La Dirección de la empresa hará público el calendario de vacaciones el 23 de diciembre del ejercicio anterior.

Procederá la interrupción en el cómputo del período de disfrute de vacaciones elegido por el trabajador, cuando iniciado el citado período sobrevenga situación de incapacidad temporal originada por hospitalización derivada de accidente. La Dirección determinará la fecha de reanudación del disfrute, siempre que el alta tenga lugar con anterioridad a la finalización del año natural.

CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 26º. Clasificación Profesional.- Los puestos de trabajo existentes en la Organización se agrupan en tres grupos profesionales:

GRUPO I: Ordenanza, Auxiliar Técnico, Taquillera/o, Recepcionista-Taquillera/o, Oficial Oficios del Espectáculo, Subalterno/a de sala, Administrativo/a, Peón Especializado, Mozo C y D.

GRUPO II: Profesor/a, Auxiliar de Producción, Jefe/a Departamento. EAD, Jefe/a de Equipo Oficios del Espectáculo, Jefe/a de Equipo Administración, Jefe/a Estudios EAD, Relaciones Públicas, Supervisor/a de Mantenimiento.

GRUPO III: Regidor/a-Ayte. de Producción,, Director/a EAD, Jefe/a de Imagen y Comunicación, Jefe/a Técnico/a, Jefe/a de Recursos Humanos y Administración, Coordinador/a General.

La movilidad funcional, horizontal y vertical, se efectuará en los términos previstos en el art.39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º. Período de prueba.- El período de prueba será de un año para los trabajadores que ocupen puestos de trabajo clasificados en el grupo profesional III, seis meses para ocupantes de puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional II, y tres meses para quienes desempeñen puestos de trabajo encuadrados en el grupo profesional I.

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, determinarán la interrupción del cómputo del período de prueba.

Artículo 28º. Contratación.- De acuerdo con lo previsto en art.15.1.a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos por obra o servicio determinado, dada su condición de tareas con sustantividad propia con motivo de los diversos ciclos o temporadas en que se fragmenta la actividad de la empleadora, el personal técnico y administrativo podrá ser contratado al amparo de esta modalidad contractual además durante la preparación y liquidación de los referidos períodos de programación, así como para la ejecución de las distintas actividades que conforman estos ciclos o temporadas. Igualmente podrán concertarse contratos por servicio determinado para la cobertura de puestos del área docente de la Escuela de Arte Dramático durante el curso escolar.

Artículo 29º. Incompatibilidades.- Dada naturaleza de empresa pública regional de la Sociedad Gestora del Palacio de Festivales, el personal que presta servicios para ella se encuentra incluido dentro del ámbito de aplicación de la Ley 53/1984 de Incompatibilidades, resultando igualmente de aplicación las normas, legales y reglamentarias, dictadas por el Estado y Gobierno de Cantabria, en los términos previstos en aquellas.

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

CAPÍTULO VII. FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 30º. Formación.- La Dirección de la empresa elaborará y ejecutará anualmente un plan de formación de empresa.

Las partes signatarias del presente convenio declaran su adhesión a los Acuerdos Nacionales de Formación para el Empleo vigentes en cada momento, así como a las acuerdos de naturaleza análoga de ámbito autonómico.

Artículo 31º. Promoción profesional. En la promoción profesional se observarán los principios de mérito, capacidad e igualdad de trato y oportunidades.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32º. Faltas y Sanciones.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

A estos efectos se entenderá por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes y obligaciones del trabajador y los derechos de la empleadora o de terceros, de cualquier índole, contemplados en las disposiciones legales, y en particular, las previstas en el presente capítulo.

a) Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad o el justificante correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo, cuando como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Sociedad o fuese causa de accidente de otro trabajador esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material o herramientas encomendado.

5. Falta de aseo y limpieza personal, aquellos trabajadores que realicen funciones de atención al público incurrirán en falta grave o muy grave cuando reincidan en más de dos ocasiones en esta falta dentro de un período de tres meses.

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

7. No comunicar a la Sociedad los cambios de residencia, domicilio y número telefónico.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Sociedad. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Ausencia injustificada en una ocasión dentro del período de un mes.

b) Falta graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Concurrencia de más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de un mes.

2. Ausencia en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de dos días en un período de un mes.

3. La simulación de accidente o enfermedad.

4. La desobediencia de las instrucciones impartidas por superiores jerárquicos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Sociedad, la falta podrá ser calificada como muy grave.

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

5. Simular la presencia de otro trabajador, eludiendo los métodos de control horario o falseando su utilización.

6. La negligencia en el desempeño del trabajo que afecte al buen desarrollo de las funciones encomendadas.

7. La imprudencia en la ejecución del trabajo. Si implicase riesgo para sí u otro trabajador o peligro de avería para las instalaciones y equipos podrá ser considerada falta muy grave.

8. Realizar durante la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso, trabajos o actividades de índole personal o particular.

9. El quebrantamiento o violación del sigilo obligado sin que se produzca grave perjuicio a la Sociedad.

10. La ofensas verbales o de acción o cualquier otro comportamiento que atente contra la dignidad, la intimidad o la libertad de las personas en el ámbito de organización y dirección de la empleadora constitutiva de acoso, y no sean calificadas como falta muy grave.

11. La reincidencia en faltas leves, aún de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado notificación escrita de las sanciones.

c) Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en más de diez veces durante un período de seis meses consecutivos o veinte durante doce meses alternos computados desde la primera.

2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos o en número de cinco en doce meses alternos computados desde la primera.

3. La indisciplina, desobediencia o negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y con efectos notoriamente perjudiciales para la Sociedad.

4. Las amenazas y ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Sociedad o a los familiares que convivan con ellos.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra de los intereses de la Sociedad.

6. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento pactado u ordinario establecido.

7. El hurto, robo y malversación que afecte a la Sociedad, a sus clientes, a los trabajadores de la Sociedad o cualquiera otra empresa relacionada con ella, igualmente cualquier otra clase de hechos que puedan ocasionar en la empleadora desconfianza fundada respecto a su autor. El encubrimiento y/o la complicidad se equiparan a la conducta descrita cuando queden suficientemente acreditadas.

8. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo que ocasione grave perjuicio a las tareas desarrolladas, deterioro en el material, herramienta, equipos e instalaciones o suponga riesgo para las personas.

9. La embriaguez habitual y la toxicomanía que repercutan negativamente en el desarrollo del trabajo.

10. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses computado desde la primera.

11. El abuso de autoridad por quienes ostenten puestos directivos o de mando intermedio se considerará falta muy grave.

12. El acoso constituido por graves ofensas verbales o de acción o cualquier otro comportamiento que atente gravemente contra la dignidad, la intimidad o la libertad de las personas en el ámbito de organización y dirección de la empleadora.

No se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo cuando se derive de privación de libertad del trabajador ordenada por autoridad gubernativa o judicial siempre que el

CVE-2010-9292

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

trabajador resulte finalmente absuelto de los cargos que se le imputasen o se acordase el sobreseimiento del proceso.

d) Sanciones.

Corresponde a la Sociedad, y en particular al Jefe de Personal la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo o firmar un duplicado de la comunicación. De las sanciones impuestas por falta grave o muy grave se dará traslado a los representantes legales de los trabajadores.

Se podrán imponer, en todo caso, según las faltas cometidas las siguientes sanciones:

Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días, comunicándose al trabajador.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales oportunas o de dar cuenta a los órganos competentes, cuando el hecho cometido pudiera ser constitutivo de falta o delito.

e) Prescripción.

Las faltas y sanciones prescribirán en los plazos y las circunstancias previstas en el art.60 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

La optimización de la eficiencia empresarial a través de a mejora de la productividad constituye presupuesto imprescindible para el empleo de calidad.

El absentismo incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la eficiencia empresarial. En consecuencia el control y la reducción del absentismo es un objetivo compartido por los representantes de los/as trabajadores/as y de la Sociedad Regional, dado que se proyecta sobre la condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Con la finalidad de favorecer el incremento de la productividad, eliminación de costes improductivos y el absentismo, las partes han acordado un programa integrado por el siguiente conjunto de medidas:

Establecer una correlación directa entre la tasa general de absentismo de la empresa y el complemento por incapacidad temporal por contingencias comunes.

Incentivo económico, como elemento motivador que favorezca el compromiso con los objetivos de productividad y la eficiencia empresarial

Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a través: concentración de la jornada disminuyen el número de días efectivos de trabajo, permisos por asuntos particulares, excedencias de corta duración y la progresiva implantación del teletrabajo.

Establecimiento de un procedimiento específico para la prevención del acoso.

El fomento de la jubilación parcial y especial a los 64 años.

El adecuado tratamiento disciplinario de las faltas injustificadas de asistencia y puntualidad.

Artículo 33º. Complemento por Incapacidad Temporal.

1).- La Sociedad Regional garantizará un complemento a la prestación de seguridad social por incapacidad temporal hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja durante un máximo de doce meses en los siguientes supuestos:

a) Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, siempre que la tasa de absentismo general de la empresa derivada de procesos de incapacidad tem-

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

poral por contingencias comunes en los doce meses anteriores al que tenga lugar la baja sea igual o inferior al 3,75%.

Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo.

2).- Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que corresponda, procederá la pérdida del complemento en los siguientes supuestos:

La incomparecencia a la visita médica, previa citación fehaciente, para la verificación de las causas que dan lugar a la situación de incapacidad temporal.

La falta de sometimiento por parte del/a trabajador/a a los controles preceptivos de la incapacidad temporal.

La no entrega en los plazos previstos normativamente del parte de baja y partes de confirmación a la Sociedad Regional.

La realización de actividades incompatibles con el estado de salud o que puedan comportar retraso en el período de recuperación.

Artículo 34º. Incentivo por reducción del absentismo.- Con la finalidad de premiar la reducción del absentismo, siempre que la tasa general de la empresa sea igual o inferior al 3% y la tasa de individual del trabajador/a sea igual o inferior al 6%, se establece a modo de retribución variable no consolidable un incentivo individual por día efectivamente trabajado. El incentivo se devengará trimestralmente atendiendo a las tasas general e individual registradas en cada uno de los trimestres y se liquidará los meses de abril, julio, octubre y enero.

Artículo 35º. Determinación de tasas de absentismo.-

Jornada de referencia para el cálculo de las tasas de absentismo:

La jornada a tiempo completo que servirá de referencia, una vez descontados los permisos por asuntos particulares previstos en el artículo 23º, para la determinación de las tasas de absentismo mencionadas en los artículos precedentes, será de:

Año 2010. 1696 horas anuales efectivas de trabajo.

Año 2011: 1694 horas anuales efectivas de trabajo.

Año 2012: 1690,5 horas anuales efectivas de trabajo.

b) Ausencias computables como absentismo: Para la determinación de las tasas de absentismo, general e individual, se computarán todas las ausencias a excepción de las motivadas por maternidad-paternidad y el crédito horario de representación de los trabajadores.

La dirección de la Sociedad Regional facilitará periódicamente al Comité de Empresa la información necesaria para medir la evolución del absentismo.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 36º. Prevención de Riesgos Laborales.- La protección de la integridad y la salud de los trabajadores es objetivo de las partes signatarias del Convenio, a tal fin declaran su compromiso de dar eficaz cumplimiento material al contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Sin perjuicio del resto de medidas preventivas que se adopten, se garantiza la realización de exámenes de salud periódicos a los/as trabajadores/ras.

El Comité de Empresa designará de entre sus miembros al /los delegado/s de prevención, pudiendo recaer la designación en aquél trabajador de plantilla que lo solicite, cuando a criterio de aquel reúna los requisitos de idoneidad necesarios.

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

CAPÍTULO XI. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 37º. Extinción del contrato por dimisión del trabajador.- En el supuesto de extinción del contrato por dimisión el trabajador, deberán mediar al menos quince días en el supuesto de trabajadores con antigüedad superior a seis meses y siete días para trabajadores con antigüedad inferior. De no cumplirse con este requisito se detraerá de la liquidación la cantidad de salario y complementos salariales correspondientes al tiempo de preaviso incumplido.

Artículo 38º. Extinción del contrato por jubilación.- Con la finalidad de conseguir objetivos coherentes de política de empleo como la incorporación de nuevos trabajadores desempleados, la inserción de los/as jóvenes en el mercado de trabajo, la mejora de la estabilidad de determinados contratos y el aumento de la productividad como presupuesto necesario para la sostenibilidad de la Sociedad Regional, las partes acuerdan, salvo pacto individual en contrario, en los términos previstos en la normativa aplicable de seguridad social:

a) Siempre que reúnan los requisitos y el período mínimo de cotización establecidos para ser beneficiarios de la prestación contributiva de jubilación, los/as trabajadores / ras se jubilarán obligatoriamente a los 64 años de edad, con sustitución simultánea al cese por jubilación por otro/a trabajador/a desempleado/a con contrato de, al menos, un año de duración en los términos establecidos en el RD. 1194/1985, de 7 de julio.

b) Excepcionalmente en la fecha en que cumpliesen los requisitos y período mínimo de cotización normativamente exigidos para causar derecho a la pensión contributiva, se extinguirán por jubilación los contratos de trabajo de los/as trabajadores/as que no hubiesen reunido los requisitos exigidos para causar derecho a la pensión al cumplir los 64 años de edad.

Artículo 39º. Jubilación parcial y contrato de relevo.- Los/as trabajadores/ras que reuniendo los requisitos normativamente exigidos lo soliciten con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad establecida, accederán a la situación de jubilación parcial, acumulando su jornada hasta completar la jornada anual que corresponda el primer año y extinguiendo su contrato a través de jubilación especial a los 64 años en los términos previstos en el RD 1194/1985, de 7 de julio.

La Sociedad Regional contratará un/a trabajador/a demandante de empleo para la realización de la jornada vacante a consecuencia de la jubilación parcial.

CAPÍTULO XII. PREVENCIÓN DEL ACOSO. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Artículo 40º. Prevención del acoso.

1).- Toda persona ha de obtener un trato digno y respetuoso, con la finalidad de garantizar la dignidad, intimidad y la libertad de todos/as los trabajadores/ras la dirección de la Sociedad Regional y el Comité de Empresa se comprometen a promover y mantener un entorno laboral respetuoso con estos derechos individuales, actuando frente a todo comportamiento o conducta, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que resulte ofensiva para el/ la trabajador/a.

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual en el ámbito de organización y dirección de la Sociedad Regional, que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las personas.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento en el ámbito de organización y dirección de la Sociedad Regional realizado en función del sexo de la persona que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.

Se considera acoso moral cualquier comportamiento, verbal o físico, en el ámbito de organización y dirección de la Sociedad Regional realizado tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros/as o subordinados, que atente por su repetición o sistematización contra la

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

dignidad y la integridad física o psíquica de una persona degradando sus condiciones de trabajo y su empleo.

2).- Con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad de los/as trabajadores/as que perciban ser objeto de acoso lo pondrán en conocimiento por escrito del/a responsable del área de Recursos Humanos, estableciéndose el siguiente protocolo de actuación:

a).- El comunicado habrá de contener una relación de incidentes y fechas, indicando las personas implicadas, identidad de testigos si existieran, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación de los hechos.

b).- La recepción de la denuncia o queja dará lugar a la apertura de un expediente informativo y reservado con el fin de esclarecer los hechos puestos de manifiesto, mediante este expediente el/a responsable de Recursos Humanos estudiará y valorará el caso.

c).- El/a responsable de Recursos Humanos elaborará un informe de conclusiones que será sometido a la consideración del/a Director/a General que adoptará la decisión respecto a la sanción a imponer, si procede.

El conjunto de todas las actuaciones descritas en el presente protocolo se llevará a cabo en el plazo máximo de treinta días.

Todos/as los/as participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo actuado con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as implicados/as.

La dirección de la Sociedad Regional vendrá obligada a no adoptar ningún tipo de represalia tanto respecto a los/as trabajadores/as que consideren haber sido objeto de acoso, como de los/as que presten asistencia a otros/as o participen en el proceso en calidad de testigos.

Artículo 41º. Igualdad de trato y de oportunidades.

Trabajadoras y trabajadores son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes, lo que supone excluir toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género; y especialmente las derivadas de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

1).- Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de género en el acceso al trabajo. En las ofertas de empleo y procesos de selección no podrá excluirse, directa o indirectamente, a ningún candidato/a por razón de género ni establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género. Salvo en el supuesto de discriminación positiva a favor del sexo infra representado que pueda establecerse, la contratación de trabajadoras/es no quedará determinada en atención a la condición de su género.

2).- Clasificación Profesional. El sistema de clasificación profesional que se establece en el presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de género.

3).-Retribución. Se velará especialmente por la aplicación del principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

4).- En las demás condiciones de trabajo, incluyendo las relativas a la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el género del trabajador o trabajadora afectado/a.

CAPÍTULO XIII. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 42º. Solución Extrajudicial de Conflictos.- Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a la Sociedad Regional y a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), de acuerdo a lo establecido en el vigente Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, sometiéndose, además de en aquellos en que resulta preceptivo, con carácter obligatorio en los siguientes supuestos:

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

1) Conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, debiendo presentarse la solicitud de mediación-conciliación ante el ORECLA con, al menos, cinco días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de la huelga.

2) Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de acuerdo o pacto colectivo o individual, debido a la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

3) Conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40,41,47 y 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

4) Conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y cumplimiento de servicios mínimos en caso de Huelga.

5) Cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente del Acuerdo Interprofesional vigente.

En los supuestos de desacuerdo en modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, agotado el procedimiento de mediación-conciliación la discrepancia será sometida a procedimiento de arbitraje.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Aspectos específicos para determinados colectivos de trabajadores.

La distribución de jornada para el personal docente de la E.A.D. se realizará del siguiente modo: 34 horas semanales, 25 horas semanales lectivas. Los períodos de actividad se ajustarán al calendario escolar aprobado por la Autoridad Educativa competente a estos efectos. A la vista de que el calendario escolar prevé distintos periodos vacacionales a lo largo del curso, las vacaciones anuales ordinarias de estos trabajadores serán de 30 días naturales, no resultando aplicable la previsión general de vacaciones y permisos por asuntos particulares.

En cuanto a la jornada máxima ordinaria anual para el personal de taquilla será de 1634 horas en 2010, 1.632 horas en 2011 y 1628 horas en 2012, distribuidas en los términos previstos en el capítulo VI.

Dada la condición de trabajadores fijos discontinuos del personal subalterno de sala se establece una jornada máxima anual de 1290 horas en 2010, 1288,5 horas en 2011 y 1285 en 2012, determinando los períodos de inactividad la disminución de la jornada teórica señalada. La jornada de trabajo se distribuirá irregularmente a lo largo del año, con límite diario mínimo de dos horas y máximo de siete horas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: Previsión Social Complementaria.

Ambas partes acuerdan realizar las acciones necesarias para la adhesión al Plan de Pensiones del Gobierno de Cantabria.

Siempre que la adhesión al plan de empleo del Gobierno de Cantabria se lleve a efecto la Sociedad Regional realizará una aportación inicial para cada trabajador/a con relación laboral en vigor a esa fecha, constituida por el 0,5% del salario anual devengado por el/la trabajador/a en el período 2004 a 2009.

Las aportaciones a realizar a partir del ejercicio del 2010 en adelante serán las establecidas en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Conversión de contratos temporales.

Los contratos de los trabajadores/ras de la Escuela de Arte Dramático que hayan prestado servicios durante tres cursos consecutivos se convertirán en contratos indefinidos a tiempo parcial.

MIÉRCOLES, 23 DE JUNIO DE 2010 - BOC NÚM. 120

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Seguro de vida y accidente.

La Sociedad Regional contratará una póliza colectiva de vida y accidente con coberturas por incapacidad permanente absoluta y fallecimiento con capital asegurado de 30.000 euros.

Se considerará como fecha del hecho causante la del accidente o el fallecimiento si fuese causado por enfermedad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Ropa de Trabajo.

Procederá la reposición inmediata de los distintos elementos que componen la ropa de trabajo, cuando por razones de uso, desgaste o circunstancias propias del trabajo queden inservibles o notoriamente deterioradas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Previa solicitud del Comité de Empresa la Comisión Paritaria conocerá las descripciones correspondientes a los puestos de trabajo contemplados en el art.26º.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: Retribuciones año 2009.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 14º en concepto de los trabajadores/as percibirán atrasos salariales correspondientes al ejercicio 2009 de acuerdo con los siguientes conceptos y cuantías:

Salario base, antigüedad y complementos de puesto de trabajo: se incrementarán en el 2% los importes vigentes a 31 de diciembre de 2008, quedando fijados en las tablas salariales que figuran como anexo.

Retribuciones por condiciones laborales especiales:

Complemento de disponibilidad: 739,9 euros/año.

Plus de distribución irregular de jornada: 600 €/año.

Retribución variable en base a objetivos:

1).- Incentivo por reducción del absentismo: siempre que la tasa individual de absentismo correspondiente al año 2009 sea igual o inferior al 6%, el/la trabajador/a percibirá por este concepto 2,12 € por día efectivamente trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009.

2).- Prima de mérito: queda establecida en el 3% de la retribución anual de puesto de trabajo, percibiéndose la diferencia ente la cuantía vigente el 31 de diciembre de 2008 y el nuevo importe resultante.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: Jubilación.

Sin perjuicio de lo previsto en el art. 39º, aquellos/as trabajadores/as que tuvieran cumplidos los 64 años de edad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se jubilarán obligatoriamente al alcanzar la edad de sesenta y cinco años, siempre que tengan acreditado el período mínimo de cotización y el resto de requisitos normativos para acceder a la prestación contributiva de Seguridad Social.

[2010/9292](#)