

CALENDARIO LABORAL ORIENTATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICACION DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA

DIAS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	F-N			DOM	FN		DOM				FN	SAB
2						SAB			DOM		PTE	DOM
3		SAB	SAB			DOM					SAB	
4		DOM	DOM					SAB			DOM	
5	PTE			FN	SAB			DOM		PTE		
6	FN			FN	DOM				SAB			FN
7	DOM			SAB			SAB			DOM		PTE
8				DOM			DOM		SAB			FN
9						SAB		DOM				DOM
10		SAB	SAB			DOM					SAB	
11		DOM	DOM					SAB			DOM	
12					SAB			DOM		FN		
13	SAB				DOM					SAB		
14	DOM			SAB			SAB		PTE	DOM		
15				DOM			DOM	FN	FC			SAB
16						SAB		DOM				DOM
17		SAB	SAB			DOM					SAB	
18		DOM	DOM					SAB			DOM	
19			PTE		SAB			DOM				
20	SAB				DOM					SAB		
21	DOM			SAB			SAB			DOM		
22				DOM			DOM		SAB			SAB
23						SAB			DOM			DOM
24		SAB	SAB			DOM				SAB	PTE	
25		DOM	DOM		PTE		FL	SAB			DOM	FN
26					SAB			DOM				
27	SAB				DOM				SAB			
28	DOM			SAB			SAB			DOM		
29				DOM			DOM		SAB			SAB
30				PTE		SAB		FL	DOM			DOM
31			SAB									PTE
DIAS	21	20	21	18	21	21	21	21	19	21	20	16
T. H.	168	160	168	144	168	168	168	168	152	168	160	124

F-N: Fiesta Nacional, F-C: Fiesta de la Comunidad, F-L: Fiesta Local, PTE: Puente.
Los días 21 y 28 de Diciembre (VIERNES) la jornada laboral será de 6 horas.

HORAS DE CALENDARIO	21 días x 8 horas	1.916 horas
HORAS DE VACACIONES		- 168 horas
HORAS DE VACACIONES EXCEPCIONALES AÑO 2007(*)		- 8 horas
TOTAL HORAS EFECTIVAS	Total horas trabajo efectivo	1.740 horas
DIAS DE PLUS CONVENIO.....		219 días

(*) Este calendario tiene un exceso de 8 horas que se disfrutarán como un día más de vacaciones que se retribuirá a razón de salario base + plus convenio.

Este calendario es orientativo para el municipio de Santander, por lo que, en los restantes municipios de la región, se deberán sustituir las dos fiestas locales (FL), que en este calendario corresponden a Santander, por las suyas propias. En aquellos municipios en los que alguna de sus fiestas locales coincida con sábado, domingo, fiesta nacional, fiesta de la comunidad o puente, trasladarán el disfrute de la misma, al día laborable inmediatamente posterior; todo ello con el fin de ajustar el calendario laboral a las 1.740 horas de trabajo efectivo previstas para el año 2007.

Excepcionalmente para el año 2007, como quiera que mencionado calendario laboral refleja un exceso de jornada de 8 horas anuales, se ha establecido el disfrute de dichas horas como vacaciones. En consecuencia, durante el año 2007, los trabajadores del Sector disfrutarán de un día más de vacaciones, que se añadirá a las vacaciones reglamentarias, cuya duración pasará a ser de 22 días laborales, retribuyéndose el mismo a razón de salario base más plus de convenio, todo ello sin perjuicio de la modificación que pudiera experimentar el calendario correspondiente a este ejercicio como consecuencia de la jornada laboral anual que finalmente se pacte para el año 2007.

De conformidad con lo dispuesto en los Arts. 34 y siguientes del vigente Convenio Colectivo, las empresas del sector podrán confeccionar un calendario laboral distinto de este calendario orientativo, en el que deberá respetarse la jornada laboral pactada de 1.740 horas de trabajo efectivo para el año 2007. En defecto de calendario propio, pasarán a regirse por este calendario-tipo.

Este calendario laboral es, además, provisional, pudiendo, en consecuencia, resultar modificado a lo largo del año 2007, en función de la jornada laboral anual que finalmente se pacte para dicho ejercicio.

Santander, 21 de diciembre de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.
06/17326

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cinematografía Camargo, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 17 de noviembre de 2006, de una parte por la empresa «Cinematografía Camargo, S. A.», en representación de la misma, y de otra por el Delegado de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96, de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, 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 BOC.

Santander, 22 de diciembre de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa Cinematografía Camargo S. A. que se hallen ubicados en la provincia de Cantabria.

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

Se comprenderá en su ámbito todas las actividades y locales de la empresa que radiquen en el ámbito territorial expresado en el artículo anterior. El presente convenio regulara las condiciones de trabajo del personal perteneciente a las categorías y grupos profesionales establecidos en el mismo, que presten servicios para la citada empresa dentro de su ámbito territorial de aplicación.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá vigencia desde el 01-01-2006 hasta el 31-12-2008, con las excepciones expresamente reguladas en el mismo. Ambas partes acuerdan que este convenio se considerara denunciado el 1 de Diciembre del 2008.

Artículo 4º.- Compensación y absorción.

Operarán la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en cuantía total anual en el convenio.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5º.- Facultades de la empresa.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Artículo 6º.- Clasificación profesional.

El personal vinculado por este convenio quedará encuadrado en algunas de las siguientes categorías y grupos profesionales:

1- GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVOS

OFICIAL ADMINISTRATIVO: es el trabajador que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas, con cierto grado de responsabilidad.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: es el trabajador que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueda incluir atención telefónica, archivos, recepción de comentarios, etc.

2- GRUPO PROFESIONAL ATENCIÓN AL PÚBLICO O SERVICIOS GENERALES

TAQUILLERO: son los trabajadores que efectúan la venta al público de billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

PORTERO/ACOMODADOR: serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda, reposición de máquinas de bebidas y golosinas, acondicionamiento de salas, y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

PERSONAL DE MANTENIMIENTO: son aquellos trabajadores que se encarga de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

DEPENDIENTAS: son los trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bomboneras, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulte complementarias de las anteriores.

PERSONAL DE LIMPIEZA: son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

3- GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE CABINA

OPERADOR DE CABINA: es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

Artículo 7º.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesional precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifique y por el tiempo indispensable para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo la ineptitud sobrevinida o de la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 8º.- Modalidad de contratación.

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante podrán utilizarse las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente y en el Acuerdo Marco Laboral de ámbito General para las empresas de Exhibición cinematográfica BOE 26 de Enero de 1.999, para lo cual será necesario que se cumpla los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por ciento de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate, según el presente convenio.

Artículo 9º.- Fomento de la contratación indefinida.

Las partes firmantes del presente convenio convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un período de prueba de cuatro meses, para técnicos y titulados y dos meses para el resto de trabajadores. En el caso de no superar este período de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 10º.- Contratación a través de ETT.

Sólo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de ETT para cubrir las necesidades previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, o en la normativa que la sustituya.

Artículo 11º.- Período de prueba.

En los supuestos no contemplados en el artículo 11, podrán concertarse por escrito períodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes en este período.

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 12º.- Salario convenio.

El Salario Convenio por categoría constituye el principal concepto retributivo, y los únicos conceptos retributivos son los expresamente establecidos en el presente convenio. El salario convenio integra, absorbe y compensa la antigüedad recogida en Acuerdo Marco Laboral de ámbito General para las empresas de Exhibición cinematográfica de 19 de Noviembre de 1.998, BOE 26 de Enero de 1.999, o concepto equivalente en acuerdo posterior que lo sustituya, por lo que no se abonará cuantía alguna en concepto de antigüedad, durante la vigencia del presente convenio.

Para el año 2006 se establece un incremento salarial del 4,5% sobre el salario convenio a 31 de Diciembre de 2005.

Para el año 2007 se establece un incremento salarial del 3,5% sobre el salario convenio a 31 de Diciembre de 2006. Si el IPC real del año 2007, para el conjunto del Estado Español fuera superior al 3,5%, se realizará una revisión salarial en lo que exceda de dicha cuantía, con efectos 1 de Enero de 2007.

Para el año 2008 se establece un incremento salarial del 3,5% sobre el salario convenio a 31 de Diciembre de 2007. Si el IPC real del año 2008, para el conjunto del Estado Español fuera superior al 3,5%, se realizará una revisión salarial en lo que exceda de dicha cuantía, con efectos 1 de Enero de 2008.

Artículo 13º.- Pagas extraordinarias.

Las gratificaciones de junio y Navidad se abonarán cada una, en la cuantía correspondiente a un mes de salario de convenio, a todo el personal sin discriminación de categorías profesionales.

Para el pago de ambas gratificaciones se computará únicamente el salario convenio.

Artículo 14.- Festividad de San Juan Bosco.

Con motivo de la Festividad de san Juan Bosco, el trabajador percibirá una gratificación consistente en un día de salario convenio, que será abonable el 31 de Enero de cada año.

Artículo 15º.- Plus de nocturnidad.

En compensación por las horas nocturnas que corresponde trabajar a cada empleado se abona un plus denominado, plus de nocturnidad, cuya cuantía para 2006 se establece en el anexo a este contrato. Para los años 2007 y 2008 se vera incrementado en los mismos porcentajes señalados para el salario convenio para cada año.

Artículo 16º.- Quebranto de moneda

El personal de taquilla, tienda y palomiton, percibe por este concepto un plus cuya cuantía para 2006 se establece en el anexo a este contrato. Para los años 2007 y 2008 se vera incrementado en los mismos porcentajes señalados para el salario convenio para cada año.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 17º.- Jornada máxima anual.

La jornada máxima anual para todos los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1752 horas en 2006, 1748 en 2007 y 1744.

Artículo 18º.- Jornada diaria.

1.-La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos periodos diarios de trabajo efectivo.

2.-Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, de cuatro horas.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta en ningún caso podrá superar las 10 horas.

Artículo 19º.- Distribución de la jornada, descansos y horario.

1.-El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

2.-El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Los excesos de jornada que pudiera producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

3.-Todos los trabajadores tendrán ocho días de descanso cada cuatro semanas, que se disfrutaran de lunes a jueves, exceptuándose los días laborales declarados festivos. Los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad lininterrumpida, podrán sustituir dos de dichos días de descanso, al año, por sábado o domingo, salvo para aquellos trabajadores contratados expresamente para trabajar los sábados y/o Domingos, estableciéndose su disfrute, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, fuera del período de vacaciones, Navidad y Semana Santa, respetándose siempre las necesidades del servicio.

4.- La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, procurará dentro de lo posible y de acuerdo con la atención de necesidades del servicio, tener en consideración las sugerencias del personal.

5.- Como consecuencia de la imprescindible necesidad de que las empresas tengan sesiones los días laborales declarados festivos en el calendario oficial laboral, el personal se compromete a cumplir dicho servicio.

Los días laborables declarados festivos en el calendario oficial laboral surtirán el siguiente efecto: Si al trabajador le correspondiese realizar su función en un día laboral declarado festivo por razones organizativas, la empresa le compensará, abonando al trabajador un día de salario de convenio incrementado en un 50%. En otro caso, hará uso de su derecho de descanso, sin derecho por tanto al percibo de dicha cantidad..

6.- Las sesiones nocturnas, las noches de los viernes a los sábados, quedan comprendidas dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo el personal realizar dicho servicio.

7.- Cuando por necesidades del servicio fuera preciso realizar sesiones nocturnas, las noches de los sábados a los domingos, el personal se compromete a cumplir dicho servicio y su realización se compensara de la siguiente manera.

- Año 2006

Operador: 33,44 euros

Taquilla: 22,99 euros.

Dependiente: 20,90 euros

Acomodador: 31,35 euros.

Para los años 2007 y 2008 su cuantía se vera incrementada en los mismos porcentajes señalados para el salario convenio para cada año.

La empresa se compromete a mantener las sesiones nocturnas las noches de los sábados a los domingos durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 20º.- Vacaciones anuales.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, tendrá una duración de treinta días naturales.

2. Dentro de los tres primeros meses del año en curso; se elaborará el calendario de vacaciones de acuerdo con la representación sindical.

3. El trabajador una vez conocido el período de disfrute, en los dos meses anteriores a la fecha del mismo, no podrá ser modificada dicha fecha y ejercerá su derecho al disfrute.

4. Si el trabajador en el disfrute de sus vacaciones sufre un accidente que ocasione su hospitalización, el período de vacaciones se suspenderá durante el tiempo en el que el trabajador se encuentre hospitalizado, pudiendo disfrutar ese período con posterioridad.

Artículo 21º.- Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente.

- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

- Tres días en los casos de nacimiento de hijo, por el accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días

- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Un día por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afecta-

do a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con los siguientes criterios.

- 1- La trabajadora viene obligada a otorgar un preaviso de cuarenta y ocho horas a la empresa, salvo caso de urgencia.

- 2- se exigirá prescripción facultativa.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS

Artículo 22º.- Garantía por cambio de empresario.-

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Artículo 23º.- Incapacidad temporal.

Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del primer día de baja, y hasta cumplirse el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100 por ciento de la base reguladora del mes anterior a la baja.

En todas las bajas derivadas de accidente de trabajo se abonará un complemento hasta el 100 por ciento del salario convenio anterior a la baja.

En caso de hospitalización, se abonará un complemento hasta el 100 por ciento del salario convenio anterior a la baja por todo el tiempo que dure la misma en el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común.

Artículo 24º.- Prendas de trabajo.

Los trabajadores que para el ejercicio de sus funciones necesiten uniforme, tendrán derecho a percibir cada dos años un traje completo, y cada año un par de zapatos.

Artículo 25º.- Representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Se reconocen todos y cada uno de los derechos y garantías sindicales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas.

Asimismo se reconocen a todas las Organizaciones Sindicales en el sector, como representativas de los trabajadores.

En los centros de trabajo se habilitarán tableros de avisos, de mínimo de 0,80 x 1,20 m, en los que las Organizaciones Sindicales, los Delegados de Personal, Comité de Personal o cualquier trabajador perteneciente al Centro de Trabajo afiliado a alguna de las centrales legalmente constituidas, tendrán derecho a efectuar comunicaciones, avisos y programas.

La Empresa enseñará a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores que lo soliciten, su cotización.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 26º.- Formación continua.

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continuada, suscrito como acuerdo interconfederal.

Artículo 27º.- Salud laboral.

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

CAPÍTULO VIII

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 28.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

- 1.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada 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.

- 2.- 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

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

- 3.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 29.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 período 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 a 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.

Artículo 30. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán 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.

2.- 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, asimismo, 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 disfrutarlo 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 dieciséis 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 los 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.

3.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

DISPOSICIÓN FINAL

Con carácter supletorio, en todo lo que no se hallase previsto se estará a lo dispuesto en las normas legales, reglamentarias y convencionales que resultan de aplicación.

ANEXO

TABLAS SALARIALES 2006

	s.conv.	nocturno	extra-juli-dcb	abonables	golfas	salario día	quebranto
encargado	660,42	33,56	660,42	33,02	33,44	22,01	
operador	660,42	33,57	660,42	33,02	33,44	22,01	
taquilla	592,91	22,37	592,91	29,65	22,99	19,76	13,42
dependienta	592,91	22,37	592,91	29,65	20,90	19,76	13,42
acomodador	592,91	33,57	592,91	29,65	31,35	19,76	

06/17327

7.5 VARIOS

CONSEJO DE GOBIERNO

Decreto 136/2006, de 28 de diciembre de 2006, por el que se aprueba la adquisición por cesión gratuita del dominio de la parcela conocida como Solar Cine Alameda, en Laredo, con destino a construcción de una Escuela Oficial de Idiomas.

El pleno del Ayuntamiento de Laredo aprobó, en sesión de 29 de marzo de 2006, la cesión gratuita del dominio de la parcela conocida como "Solar Cine Alameda" a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con destino a construcción de una Escuela Oficial de Idiomas.

Por la Consejería de Educación se ha informado favorablemente la aceptación de tal cesión.

Conforme previene el artículo 27 de la Ley de Cantabria 3/2006, de 18 de abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma, la adquisición de bienes por vía de donación necesitará la probación por Decreto del Consejo de Gobierno.

En su virtud, visto el informe de la Dirección General del Servicio Jurídico, a propuesta del Consejero de Economía y Hacienda y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 28 de diciembre de 2006.

DISPONGO

Primero.- Aprobar la adquisición por cesión gratuita del dominio a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de la parcela conocida por "Solar Cine Alameda", que luego se describe, propiedad del Ayuntamiento de Laredo, con destino a la construcción de una Escuela Oficial de Idiomas.

Segundo.- El referido bien se incluirá en el Inventario General de Bienes y Derechos de la Comunidad Autónoma, afectado a la Consejería de Educación.

DESCRIPCIÓN DEL BIEN

Terreno conocido como "Solar del Cine Alameda", procedente de la declaración de ruina del antiguo Cine Alameda. Linda, al Norte, con Alameda de José Antonio; al Sur, con la Calle Reconquista de Sevilla; al Este, con la Alameda de José Antonio; y al Oeste, con la Alameda de José Antonio.

Posee una extensión superficial de 802,40 m². Está libre de cargas y gravámenes. Inscrito en el Registro de la Propiedad de Laredo al Tomo 223; Libro 50; Folio 249; Finca nº 5500.

Valorada, según tasación pericial, en 2.046.792,20 euros.

Referencia Catastral: 6665401VP6066N0001GT.

El presente Decreto producirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de Cantabria" y será inmediatamente ejecutivo.

Santander, 28 de diciembre de 2006.

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO,
Miguel Ángel Revilla Roiz

EL CONSEJERO DE ECONOMÍA
Y HACIENDA,
Ángel Agudo San Emeterio
07/54