

**Asisten:**

- Don Serafín Gómez Díaz, don Manuel Cobo Rodríguez, don Alfonso Casuso Cobo, todos Delegados de Personal de la Empresa «Depuram S. A.»
- Don Alejandro Sánchez González, Delegado de Personal de la Empresa «Gómez Herrera S. L.»
- Don Fernando Díez Gómez, Gerente de las Empresas «Depuram, S. A. y Gómez Herrera, S. L.»

**Asesores:**

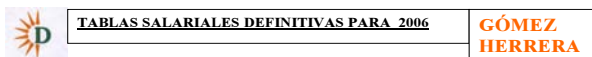
- Don Santos San Martín Peredo, por parte de la Empresa.
- Don Vicente Ortega Ruiz y don Adolfo Vega Salán por U.G.T.
- Don Juan Jiménez Tobes por CC.OO.

**Orden del Día:**

Modificación de las Tablas Salariales y valores económicos del Convenio Colectivo.

Una vez conocido el I.P.C. real del año 2006 ambas partes acuerdan:

1. Modificar los salarios y sueldos, así como los demás conceptos del Convenio Colectivo para el año 2006, por aplicación de la cláusula de revisión recogida en el artículo 14 del Convenio, en el incremento del 0.7 %.
2. Hacer efectivo el pago de los atrasos derivados de la aplicación del punto anteriormente acordados en la nómina de marzo de 2007.
3. Se aplica para el año 2007 un incremento de las Tablas Salariales del 2 % en concepto de anticipo, a cuenta del Convenio Colectivo en negociar en el año 2007.



Los Salarios y Sueldos de los trabajadores, se revisarán sobre los valores de las Tablas Salariales del año 2006 en un 0,7%, que ha sido la desviación del IPC, en el año 2006, respecto del previsto del 2%, todo ello en base a la aplicación de la Cláusula de Revisión del Artículo 14 del Convenio Colectivo.

Esta revisión se aplicará sobre todos los conceptos económicos recogidos en el presente Convenio.

- conceptos que son los siguientes:
- Salario Base.
  - Plus Tóxico, Penos y Peligroso.
  - Plus Domingo y Festivo.
  - Retribución de Vacaciones.
  - Pagas Extraordinarias.
  - Complemento Personal.
  - Plus de Distancia.
  - Dietas.
  - Indemnización por Muerte e Incapacidad.
  - Muerte o Invalidez por Infarto Laboral.

CATEGORIAS	AÑO 2006		2007 (2006 + 0,7 %)	
CONDUCTOR	16. 056, 63		16. 169, 02	
PEÓN	14. 998, 43		15. 103, 41	
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO, PENOSO	PLUS TRANSPORTE	COMPLEMENTO PERSONAL
JEFE DE ZONA	830,83	166, 16	27, 32	
CONDUCTOR	795, 85	159, 61	27, 32	132, 32
OFICIAL 1ª	784, 64	157, 41	27, 32	
OFICIAL DE 2ª	759, 76	151, 94 E	27, 32	
PEÓN ESPEC.	728, 08	145, 40 E	27, 32	
PEÓN	705, 12	141, 03	27, 32	168, 14

CONCEPTO	AÑO 2006 + 0,7 %
GASTOS DE DESPLAZAMIENTO	0, 185
DIETA COMPLETA	57, 15
ALOJAMIENTO	34, 17
DESAYUNO	3, 26
COMIDA	9, 82
CENA	9, 82
PLUS DOMINGO Y FESTIVO	54, 62
INDENNIZACION POR MUERTE	13. 118, 35
INDENNIZACION POR INVALIDEZ	13. 118, 35
INVALIDEZ POR INFARTO LABORAL	13. 118, 35
MUERTE POR INFARTO LABORAL	13. 118, 35

07/3756

**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 Mare, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 5 de marzo de 2007, de una parte por la empresa

«Mare, 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 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**

- 1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
  - 2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).
  - 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.
- Santander, 8 de marzo de 2007.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

**II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE «MARE, S. A.»**

**I DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Determinación de las partes y objeto.

1. El presente Convenio denominado -Convenio Colectivo para el personal al servicio de Medio Ambiente, Agua, Residuos y Energía de Cantabria S. A.-; en adelante «Mare, S. A.» se suscribe entre la representación de la empresa y los representantes de los trabajadores. Se someten las partes con la finalidad de regular las condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de representación sindical y demás condiciones generales de personal incluidas en su ámbito de aplicación.

2. El objeto social de «Mare, S. A.», y por lo tanto del trabajo a desarrollar por el personal, es «El desarrollo y ejecución de cuantas actividades, obras y proyectos se requieran para el desarrollo de los servicios de recogida, transporte, tratamiento y gestión en general, de los residuos generados en Cantabria», así como las «materias relativas a la calidad y gestión de aguas residuales, regeneración de espacios degradados y la formación, información y fomento de la participación de la ciudadanía en materia ambiental».

3. Bajo la denominada «perspectiva de género», que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivos de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de grupos y niveles profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación al personal que preste servicios en «Mare, S. A.» Quedan excluidos del presente Convenio el personal de Alta Dirección a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. Durante el primer trimestre de cada año se entregará al Comité de Empresa una lista nominal del personal de Alta Dirección.

### Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo se suscribe por el período de 1 año; desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2007.

Las tablas salariales y complementos establecidos en este Convenio tendrán un incremento del IPC previsto actualizable al alza hasta el IPC real, más 1 punto.

### Artículo 4. Denuncia del Convenio.

1. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses anteriores a la conclusión de su vigencia. Agotada ésta sin que se hubiere producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período. Si las negociaciones para suscribir nuevo Convenio se prolongaran más allá de la expiración de éste, y hasta tanto no se alcance nuevo acuerdo, se entenderá prorrogado el contenido normativo del presente Convenio, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio, en su caso, disponga sobre su retroactividad. Si la Jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna parte del contenido del presente Convenio, las partes firmantes, de mutuo acuerdo, procederán bien a acomodar su contenido a lo dispuesto por los Juzgados o Tribunales, o bien a renegociar los aspectos anulados y aquellos que puedan verse afectados, sin que ello suponga la nulidad de todo el Convenio.

2. Todos aquellos trabajadores con percepciones salariales superiores a las recogidas en convenio en cualquiera de sus conceptos salariales, podrán mantener las mismas condiciones, reconociéndolas como salarios de carácter personal, con la misma estructura que su nómina actual, y en las mismas condiciones que rigen en la actualidad para aquellas.

## II DE LAS COMISIONES

### Artículo 5. Comisiones de trabajo.

1.- Se establecerán entre la empresa y la representación de los trabajadores en el Comité de Empresa, las siguientes comisiones paritarias de trabajo:

a) Comisión de Promoción Interna y Contratación, que contará con las siguientes competencias:

- Valoración de las aptitudes, teniendo en cuenta la formación, los méritos y la antigüedad, aportadas por los participantes en los diferentes concursos de traslados, promoción interna y nuevas contrataciones.

- Dar conocimiento a los trabajadores afectados.

- Y cualesquiera otras competencias, dentro del ámbito de estas materias, que se establezcan en el reglamento interno de funcionamiento.

b) Comisión de Formación, que contará con las siguientes competencias:

- Regular y velar por la aplicación de las normas y criterios correspondientes en la aplicación del principio de igualdad y publicidad

- Proponer acciones formativas para ser incluidas dentro del Plan de Formación.

- Decidirá sobre la determinación de acciones formativas, en caso de controversia, en lo que se refiera a los destinatarios.

- Y cualesquiera otras competencias, dentro del ámbito de estas materias, que se establezcan en el reglamento interno de funcionamiento.

c) Comisión de Asuntos Sociales, que contará con las siguientes competencias:

- Participación en la redacción del Plan de Acción Social de la empresa.

- Regular y velará por la aplicación del Plan de Acción Social con los principios de igualdad y solidaridad.

- Propuesta de nuevas ayudas sociales.

- Conocerá y participará de la adjudicación de las ayudas sociales.

- Y cualesquiera otras competencias, dentro del ámbito de estas materias, que se establezcan en el reglamento interno de funcionamiento.

d) Comisión Permanente de Trabajo, que contará con las siguientes competencias:

- Conocer, trasladar, discutir e informar sobre las decisiones, propuestas y otros aspectos que desde la dirección se propongan al Comité de Empresa.

- Y cualesquiera otras competencias, dentro del ámbito de estas materias, que se establezcan en el reglamento interno de funcionamiento.

2.- En cuanto al régimen de funcionamiento, composición, competencias y cualesquiera otras materias que deban ser objeto de regulación por parte de cada una de las comisiones antes mencionadas, se estará a lo que se disponga en el reglamento interno de cada comisión. Dicho reglamento, se elaborará entre la representación de la empresa, y la de los trabajadores.

e) Comisión de Interpretación, Estudio y Seguimiento del Convenio Colectivo.

1. Para la interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo se constituirá, en el plazo de treinta días a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Interpretación, Estudio y Seguimiento del Convenio Colectivo, (CIES).

2. Por parte de la empresa, los representantes deberán ser preferentemente, los que en su día negociaron el Convenio. Por parte de los trabajadores, serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio. La citada Comisión informará mensualmente al Comité de Empresa del seguimiento efectuado en la aplicación del citado Convenio.

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio.

b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio.

c) Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo. Caso de que éste no se produzca, la Comisión podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida

d) Dar conocimiento de todo lo acordado a los trabajadores afectados.

e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio.

f) Desarrollo de los preceptos contenidos en el presente Convenio.

4. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.

Agotadas las actuaciones en el seno de la CIES, se instarán los procedimientos previstos en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

Se someterán a las actuaciones del ORECLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

## III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. La facultad de organización y la gestión indirecta de servicios.

1. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

## 2. Ámbito de la organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- a) La exigencia de la actividad normal.
- b) Adjudicación de los elementos necesarios (material de trabajo o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- c) Fijación tanto de los «índices de aprovechamiento de recursos» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de producción de que se trate.
- d) La vigilancia, atención y limpieza del material de trabajo encomendado, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

e) La organización del trabajo estará encaminada a la realización de los servicios con los recursos humanos propios, con las excepciones que puedan producirse. La cobertura de vacantes dentro de la actividad habitual de la empresa, deberán realizadas con personal propio, ejerciendo los trabajadores una responsabilidad propia en este sentido. Así se evitará en la medida de lo posible, la subcontratación de personal en actividades que desarrollen habitualmente trabajadores de la empresa.

3. El trabajo se desarrollará en el marco de una organización del personal, que responderá en cada momento a las necesidades de la empresa, con el fin de poder reaccionar de forma positiva ante posibles incidencias o imprevistos que puedan surgir en el desarrollo de las funciones normales del trabajo, y que deberán cumplirse para la consecución adecuada del objeto social de la empresa.

4. La organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

- Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Fomento de la participación de los trabajadores.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- Cobertura de vacantes habituales como bajas, vacaciones etc. será realizada por personal propio.

5. Para la consecución de los referidos fines se dictarán por la dirección de la empresa las normas reguladoras de las condiciones de trabajo y racionalización de los procesos productivos, o administrativos (normas de medida y control del trabajo, tiempo de operaciones, medidas a adoptar en supuestos de disminución del rendimiento del personal, etc.)

6. En caso de que existiera modificación, alteración o contenido social de «Mare, S. A.» y fuera necesario la subrogación de los trabajadores se procederá a una negociación previa con el Comité de Empresa para garantizar los derechos y condiciones laborales que vinieran disfrutando los trabajadores de «Mare, S. A.» garantizando y siempre que fuera posible la permanencia en la empresa.

## Artículo 7. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales, que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Se entenderá por categoría profesional aquella que agrupe las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas especialidades. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra, cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación, siempre que no existan especialidades.

## Artículo 8. Funciones de superior categoría.

Cuando las necesidades del servicio así lo demanden, la dirección de la empresa podrá encomendar la realización, por los trabajadores, de funciones de categoría pro-

fesional superior a la que ostenten. La ocupación de un puesto de régimen transitorio a que alude el párrafo anterior se realizará por el tiempo imprescindible y, en todo caso, hasta la cobertura reglamentaria del mismo, que deberá realizarse según los procesos expresados en el presente convenio.

El desempeño de un puesto de trabajo por el procedimiento regulado en este artículo, no generará derecho al ascenso a la categoría ocupada provisionalmente, ni otros derechos salvo los de carácter económico derivado del desempeño del mismo y por el tiempo que dure la prestación.

De igual manera, cuando por medio de concurso de traslados o promoción interna, se consiga una plaza, la categoría que conlleve dicha plaza no será consolidada, hasta transcurridos seis meses desde el logro de la misma.

## Artículo 9. Retribuciones en puesto de superior categoría.

Durante el tiempo que dure el desempeño de funciones de categoría profesional superior a la que ostente el trabajador, percibirá la retribución que corresponda al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

## Artículo 10. Categorías profesionales.

Se establecen las categorías profesionales que se determinan en el presente Convenio. Existirán tantas categorías profesionales como se requieran, en función del tipo de especialización de los servicios que se presten, sin que en ningún caso se confunda la categoría profesional con el puesto de trabajo. Las categorías profesionales se relacionan en el anexo I. En caso de que las categorías relacionadas en el anexo I fueran insuficientes, para efectuar la contratación se procederá a la negociación con el Comité de Empresa de las nuevas necesidades con carácter previo a la contratación.

## IV CONTRATACIÓN

### Artículo 11. Contratación.

La dirección de la empresa informará al Comité de Empresa sobre las nuevas contrataciones que se vayan a efectuar.

### Artículo 12. Concurso de traslados y promoción interna.

Las vacantes que se produzcan en la empresa de los grupos B, C, D, y E del anexo I se ofertarán a los trabajadores antes de proceder a las nuevas contrataciones, no siendo de aplicación, el articulado que sigue (a, b, c, d, e, f, g, h, i, j), para aquellos en los que se requiera titulación universitaria superior y queden enmarcados en el grupo A.

#### a) Provisión de vacantes

El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los puestos de nueva creación se ajustará al orden de: Reingreso por excedencia, traslados, promoción interna y nuevo ingreso, y se dará necesariamente cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad.

#### b) Solicitudes

Las solicitudes se dirigirán al Área de Recursos Humanos, acompañadas de la documentación acreditativa de los méritos que se aleguen a efectos de su puntuación conforme al baremo establecido por la Comisión Paritaria de Promoción Interna y Contratación. El Comité de Empresa recibirá copia de las solicitudes presentadas a través de la Comisión de Promoción y Contratación.

#### c) Resolución y publicación.

La puntuación que haya de regir la asignación de las plazas ofertadas en los correspondientes concursos de traslados, y promoción, se fijarán en cada una de las convocatorias, previa negociación con el Comité de Empresa. La puntuación asignada a cada trabajador a la finalización del proceso de promoción se determinará por la resultante de los puntos obtenidos en la fase de concurso.

Para conseguir una plaza de las ofertadas a través de promoción interna, para los grupos C, D, y E, se exigirá una puntuación mínima, que en ningún caso será inferior al 40% de la puntuación máxima. En caso del grupo B, la puntuación mínima exigida será del 70%.

Cuando se acuda a la contratación externa, la puntuación mínima exigida será del 70% para cualquiera de las vacantes a cubrir.

En ningún caso, la Comisión de Promoción Interna y Contratación podrá aprobar ni declarar que han superado el proceso de promoción un número de aspirantes superior al de los puestos convocados. El resultado de los concursos de traslados y promoción interna se hará público. Se incluirá una copia del mismo en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo.

Contra el resultado de los concursos de traslados y promoción interna podrán interponerse las reclamaciones correspondientes a tenor de lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

d) Concurso de traslados.

Podrán tomar parte en los concursos de traslados los trabajadores de la plantilla de la empresa, que se encuentren en servicio activo y que reúnan los requisitos siguientes:

1.- Que lleven al menos seis meses desempeñando su puesto de trabajo. Este requisito no será preciso en el caso de trabajadores que ocupen plaza provisionalmente por reingreso desde excedencia voluntaria por interés particular o por incompatibilidad.

2.- Que pertenezcan al mismo grupo y categoría de los puestos convocados.

Los trabajadores que soliciten plazas vacantes convocadas para su provisión en un determinado concurso para un mismo municipio, y siempre que sean solicitadas para su provisión, por dos aspirantes unidos por vínculo conyugal que reúnan los requisitos exigidos, podrán éstos condicionar sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos obtengan destino en ese concurso en el mismo municipio, entendiéndose, en caso contrario, anulada la petición efectuada por ambos. En todo caso, los trabajadores que se acojan a esta petición condicional deberán concretarlo en su solicitud y acompañar fotocopia de la petición del otro aspirante. La fecha de referencia para el cumplimiento de los requisitos de participación será el día que concluya el plazo de presentación de solicitudes. Los interesados podrán renunciar, total o parcialmente, a las solicitudes presentadas hasta la fecha de reunión de la Comisión de Promoción Interna, que deberá efectuarse en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

f) Promoción interna.

Las vacantes resultantes del proceso de traslados se podrán ofertar en promoción interna. Se podrán presentar a la promoción interna los trabajadores de «Mare, S. A.», que reúnan los requisitos requeridos en las convocatorias y con relación laboral de indefinidos.

g) Permutas. Para grupos C, D y E.

Podrá efectuarse cambio de puesto de trabajo mediante permuta voluntaria de los trabajadores, previo informe positivo de los responsables de las direcciones o áreas afectadas y siempre que el personal que desee permutar reúna la condición de destino de igual carácter y que los puestos objeto de permuta sean de la misma categoría profesional.

h) Personal de nuevo ingreso.

Para grupos B, C, D y E:

Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión que no hayan sido cubiertos en concurso de traslados y promoción interna, se incluirán en la correspondiente oferta de empleo de «Mare, S. A.»

La contratación, las convocatorias y sus bases, en estos casos, se negociarán con el Comité de Empresa y el procedimiento a seguir será el mismo de la promoción interna.

Para el grupo A:

Cuando exista en la empresa una vacante en un puesto de trabajo, que corresponda al Grupo A, el Comité de Empresa designará un representante que participará con voz y voto, en el proceso de selección correspondiente, informando al Comité sobre los resultados del proceso, en el momento que proceda.

i) Listas de concurso y promoción.

Cada vez que se realicen las pruebas para cobertura de vacantes a las que se refieren los párrafos anteriores, entre los empleados que no obtuvieran plaza, se ordenarán de mayor a menor puntuación. Para poder ser llamado de la lista para la cobertura de nuevas vacantes, los empleados presentados deberán tener la puntuación mínima exigida como marca el segundo párrafo letra d) de este artículo

Estas listas tendrán validez de un año.

El Comité de Empresa realizará el control y seguimiento de las referidas listas a través de la Comisión de Promoción Interna. La no aceptación o rechazo injustificado a la cobertura del puesto conllevará automáticamente la baja en la lista referida.

Cuando sea ofertada una plaza a la que se refieren los párrafos anteriores a personas que se encuentren en período de embarazo superior a seis meses y ésta no aceptase alegando tal causa, se podrá seleccionar a los siguientes en la lista, reservando el puesto que tenían los afectados en la lista mientras permanezcan en la misma situación y hasta en tanto se realicen nuevos procesos para la cobertura de vacantes.

j) Como regla general, tendrán preferencia para la participación en la promoción interna y el concurso de traslados, todos aquellos empleados que no hubieran conseguido plaza por estos medios en el año inmediatamente anterior a la fecha de la convocatoria del concurso o promoción. De esta forma se amplían las posibilidades de ascenso o traslado a todo el personal, y también se afianzan los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

## V FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 13. Principios generales de formación y perfeccionamiento del Personal.

1. Los trabajadores de «Mare, S. A.» tienen derecho a su formación profesional, al menos cada cuatro años, de forma que se contribuya a la mejora en el desempeño en el puesto de trabajo, y en los casos que proceda se logre la polivalencia profesional.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesionales. La representación de la empresa y la Comisión de Formación, determinarán la asistencia obligatoria y las condiciones a las actividades formativas necesarias, para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

3. Los trabajadores que cursen con regularidad estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan y, además, no perjudiquen los derechos de otro trabajador.

4. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos, para concurrir a exámenes finales, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante el tiempo necesario para su celebración.

5. «Mare, S. A.» facilitará directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabaja-

dores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo así como las causas de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de modificación funcional de los órganos o servicios, computándose el tiempo de asistencia como trabajo efectivo.

## VI JUBILACIONES

### Artículo 14. Jubilación.

La jubilación por regla general será al llegar el trabajador a la edad de 65 años. La empresa, procederá a cubrir las vacantes de acuerdo a las normas contenidas en este Convenio, o a lo que se acuerde con el Comité de Empresa.

### Artículo 15. Períodos de carencia.

La edad de jubilación establecida se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar el período de carencia mínimo para la prestación de jubilación, en cuyo supuesto, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dicho período de carencia en la cotización de la seguridad social. El período máximo de tiempo en el que se pueda extender la prestación de servicios regulada en el párrafo anterior, no excederá en ningún caso, de cinco años.

### Artículo 16. Jubilación anticipada.

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación a la edad de 64 años, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

Ambas partes acuerdan que de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, los trabajadores que hayan de cumplir 64 años y que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos y lo soliciten con una antelación mínima de seis meses a la fecha en la que cumplan dicha edad, «Mare, S. A.», sustituirá a cada trabajador en las condiciones establecidas en este artículo.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultáneamente con un contrato de trabajo a tiempo parcial, de acuerdo con el Real Decreto 1.131/2.002, de 31 de octubre por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

## VII JORNADAS Y HORARIOS

### Artículo 17. Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo anual será de 1.710 horas de trabajo efectivo.

En el Área de Mantenimiento del Territorio, la jornada ordinaria de trabajo anual será de 1.575 horas de trabajo efectivo en horario continuado.

El número de días máximos anuales será de 225, distribuyéndose la jornada ordinaria, preferentemente, de lunes a viernes.

La excepción a los casos anteriores la establecen los horarios especiales, los cuales se fijan en el calendario laboral.

Se establecerá un calendario para cada unidad de trabajo.

### Artículo 18. Horarios.

1. El horario de trabajo será el que se establezca para los distintos departamentos.

2. Cuando los servicios por sus peculiaridades organizativas demanden otro diferente se fijará un horario especial. Cada centro de trabajo, unidad, área o dirección, de acuerdo con las necesidades del servicio, en los términos pactados en el ámbito de la negociación de los horarios especiales, podrán establecer jornadas semanales de duración superior a la pactada, respetando los descansos diarios y semanales establecidos.

3. Con el fin de conciliar la vida familiar y laboral, la empresa promoverá jornadas de trabajo flexibles, siempre y cuando los servicios queden atendidos y las características del puesto lo permitan.

### Artículo 19. Calendario laboral.

1. Durante el último trimestre de cada año natural se elaborará un calendario laboral por «Mare, S. A.», para su aplicación a partir de enero del año siguiente, previa negociación con el Comité de Empresa, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible en cada centro de trabajo, incluidos los horarios especiales.

Dicho calendario contendrá:

- El horario de trabajo.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Festivos.
- Descansos semanales y otros días inhábiles.

### Artículo 20. Horas extraordinarias.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias estructurales, sólo se producirán con un informe motivado del responsable del departamento.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, siendo su ejecución voluntaria para el trabajador.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima ordinaria.

Las horas extraordinarias se compensarán, preferentemente, con tiempo de descanso acumulable a razón de 2 horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será de dos horas y media.

Si no pudieran ser compensadas con tiempo de descanso se retribuirán en metálico conforme a las siguientes fórmulas:

<b>Horas extras normales</b>	<b>Horas extras festivas o nocturnas</b>
<u>Salario bruto anual x 2</u>	<u>Salario bruto anual x 2,5</u>
Jornada anual	Jornada anual

La Dirección General de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por departamentos.

Las horas extraordinarias que hayan de ser retribuidas, se abonarán al mes vencido.

### Artículo 21. Descanso semanal.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, a disfrutar, preferentemente los sábados y domingos, considerándose festivos los días que, con este carácter, determine el calendario laboral y horarios especiales. Se considerarán festivos los 24 y 31 de diciembre y el Día Mundial del Medio Ambiente. En el supuesto de que tales fechas festivas coincidan, entre lunes y sábado, con días de descanso a que tuvieren derecho los trabajadores sujetos a horarios especiales o jornada normal, estos trabajadores podrán recuperar los días de descanso así coincidentes, sin que esta medida suponga en ningún caso incremento en el número de días festivos a disfrutar.

## VIII VACACIONES Y PERMISOS

### Artículo 22. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días hábiles de duración o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos y se distribuirán

rán con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de cada Departamento en el año en curso y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Se disfrutará en un único período de 22 días o dos períodos de 11 días.

1. El período normal de vacaciones será preferentemente desde el 16 de junio al 15 de septiembre.

2. Si durante el período de disfrute de vacaciones o inmediatamente antes de comenzarlas se produjera la baja por incapacidad temporal del trabajador por enfermedad, encontrarse en lista de espera para una operación, maternidad, etc. quedará interrumpido el disfrute de las mismas.

3. La denegación de las vacaciones en los períodos que solicite el personal habrá de ser realizada de forma motivada y por escrito. Con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar del personal se procurará facilitar que el disfrute de las vacaciones de aquellos que tengan hijos en edad escolar sea coincidente con el período de vacaciones escolares de los mismos, con esta misma finalidad se procurará facilitar la coincidencia en el disfrute de las vacaciones cuando ambos cónyuges o parejas de hecho presten servicios en la empresa.

#### Artículo 23. Licencias y permisos.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a ocho días, ni superior a tres meses. Dichas licencias se solicitarán con 15 días, al menos, de antelación a su inicio y su concesión será inmediata, salvo que por necesidades del servicio debidamente justificadas en informe motivado, no sea procedente. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada año. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias que serán retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) A la suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto y destino en el supuesto de parto. Esta suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables, por parto múltiple, a dieciocho semanas. El período de permiso 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 porque 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. El ejercicio de este derecho podrá realizarse, en los supuestos de adopción y acogimiento en la forma y estrictos términos previstos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. En el caso de que el padre y la madre 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 caso de que el disfrute fuese simultáneo la suma del período de descanso no podrá exceder de los períodos de dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

b) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos del artículo 26, apartado 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 que la trabajadora se reincorpore a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

c) Por matrimonio, doce días hábiles. Este permiso podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual retribuida o a cualquier otra clase de permiso.

d) Para realizar funciones de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determina en el presente Convenio.

e) Tres días hábiles por el nacimiento, adopción o acogida de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Asimismo, tendrán derechos los trabajadores a acumular las vacaciones anuales a este permiso.

f) Por traslado de domicilio dos días hábiles. Si la distancia fuera superior a cuarenta kilómetros, tres días hábiles.

g) El trabajador con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia diaria del trabajo para atenderlo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de treinta minutos. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por un período de descanso de un mes continuado, que disfrutará inmediatamente después de finalizado el período de baja maternal. En el caso de que el padre y la madre presten servicio en «Mare, S. A.» sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. La concreción horaria y la determinación del período del disfrute de este permiso corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. En todo caso, el trabajador deberá preavisar, a la empresa, con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

h) El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico o sensorial que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada, con una reducción proporcional de sus retribuciones, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la dilación de aquélla. La concesión de la reducción de jornada, por razón de guarda legal, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

i) Los trabajadores que precisen 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 no desempeña actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior. No obstante lo anterior, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

j) Cuando el trabajador, un hijo menor de 10 años o un ascendiente impedido deban acudir a consulta médica, por requerirlo así su estado de salud, disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, debiendo acreditar la misma con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente.

- En el caso de trabajadoras embarazadas dispondrán del tiempo necesario para la realización de cursos de preparación al parto, para el caso que no fuera posible realizar los mismos fuera del horario de trabajo, previa justificación de esta circunstancia.

- Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el trabajador deberá avisar con la suficiente antelación, a su centro de trabajo, de su asistencia a la consulta médica.

2. La enumeración y contenido de los permisos y licencias a que se hace referencia en el punto anterior se entienden sin perjuicio de la actualización de las normas respectivas incluidas en el presente Convenio.

3. Los beneficios de estos permisos se hacen extensivos a las parejas de hecho del personal de «Mare, S. A.» debiéndose acreditar debidamente tal circunstancia ante la empresa.

4. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de conformidad con la legislación estatal, sin que los mismos originen el derecho a percibir retribución o indemnización alguna, con cargo a la empresa. El tiempo de este permiso no podrá exceder de 480 horas laborales en cómputo anual. Sobrepasado este límite, podrá la empresa declarar al trabajador en la situación de excedencia forzosa, prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Si percibe el trabajador retribución o indemnización de cualquier clase, por el cumplimiento del citado deber o desempeño del cargo, se descontará de su salario el importe de las mismas.

5. A lo largo del año, el personal de la empresa podrá disfrutar hasta un máximo de seis días de licencias o permisos, por asuntos particulares. Estos días de permiso están subordinados a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica, donde preste sus servicios, asumirá las tareas del trabajador con permiso. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal contratado de duración determinada, tendrá derecho a disfrutar estos permisos en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado.

## IX MOVILIDAD

### Artículo 24. Movilidad funcional.

1. Se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las categorías profesionales que agrupen las aptitudes profesionales y titulaciones.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, sólo será posible si existiesen razones técnicas y organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, que en cualquier caso no excederá del período máximo de un mes, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación al Comité de Empresa.

3. 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 de ineptitud sobrevenido o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de dicha movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

5. Los expedientes que se tramiten para el ejercicio de la movilidad funcional aquí regulada, deberán llevar informe del Comité de Empresa. Este informe será emitido en el plazo de 5 días hábiles; de no evacuarse en dicho plazo, se entenderá que dicho trámite ha sido efectuado.

6. Los puestos cubiertos mediante expediente de movilidad funcional deberán proveerse por el sistema de provisión regulado en este Convenio. En cualquier caso si la movilidad funcional implicase la realización de funciones superiores a las de su categoría profesional, no procederá el ascenso aunque hubiere transcurrido el período señalado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La movilidad funcional se aplicará exclusivamente cuando un trabajador no tenga contenido en las funciones que venía desarrollando, permanecerá en esta situación hasta la regulación de la situación laboral mediante los procesos establecidos en el presente Convenio.

### Artículo 25. Movilidad geográfica.

Las partes acuerdan sobre este extremo regirse por lo expresamente establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que no existe movilidad geográfica, por no requerir cambio de residencia del trabajador, cuando el centro de destino diste menos de cinco kilómetros del centro de trabajo donde, habitualmente, venía prestando sus servicios. Este criterio no tendrá aplicación dentro del caso urbano, entendiéndose éste de conformidad con lo determinado por las normas municipales respectivas.

### Artículo 26. Trabajos itinerantes.

A los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo itinerante o móvil, se les fijará lugar de reunión, computándose, como tiempo de trabajo el invertido en trasladarse desde el mismo al lugar de trabajo. La empresa habilitará en los puntos de reunión lugares cubiertos para el almacenamiento de herramientas y de los medios materiales necesarios para higiene personal, así como de taquillas para el cambio de ropa de los trabajadores.

En el supuesto de que necesidades operativas funcionales demanden cambio de lugar de reunión, la decisión se negociará y acordará con el Comité de Empresa informando de las razones que motivan el cambio.

### Artículo 27. Modificación de las condiciones de trabajo.

1. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de trabajo, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

3. Cuando se den las circunstancias contempladas en este artículo, los trabajadores gozarán de las garantías previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Toda modificación de las condiciones de trabajo, con carácter previo a su ejecución deberá ser negociada y acordada con el Comité de Empresa.

### Artículo 28. Desplazamientos y dietas.

Los servicios especiales, que excepcional y circunstancialmente se ordenen al personal y que deban desempeñarse al margen de sus funciones habituales y fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria, darán lugar a indemnización de dietas y gastos de locomoción.

Las dietas, con carácter previo, las deberá autorizar la empresa, y serán de los siguientes importes:

Comida y cena: 56 euros.

Media dieta: 28 euros.

Total: 163 euros.

En los casos que excepcionalmente se produzcan gastos dentro de la Comunidad, los mismos se abonarán una vez se presente la justificación o ticket.

En caso de utilizar vehículo propio se pagará el kilometraje según las tarifas establecidas por el Ministerio de Economía y Hacienda.

En relación al tratamiento fiscal de los conceptos antes definidos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

#### X SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 29. Causas de suspensión.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 45 y 48 del ET., el personal tendrá derecho a suspensión de su contrato de trabajo en los siguientes casos:

-Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado, dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

-Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 30. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Finalizado el período de excedencia, el trabajador deberá solicitar el reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización. De no hacerlo así, la relación laboral con la empresa quedará extinguida.

2. Excedencia voluntaria por incompatibilidad. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en cualquier vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

3. Excedencia por cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el 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. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año 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.

4. Excedencia forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediata.

5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho resida en otra comunidad autónoma. Durante los dos primeros años de excedencia, se tendrá derecho a la reserva del puesto de tra-

bajo. Durante el resto del tiempo únicamente, se tendrá derecho al reingreso en un puesto de igual o similar categoría. Esta excedencia no genera en ningún caso derechos de relativos a la antigüedad.

#### XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31. Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasifican en muy graves, graves y leves.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.

c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

d) No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.

e) El fraude, la deslealtad y en abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

f) El uso contrario al autorizado por las normas internas publicadas por la empresa, el descuido y la negligencia en la conservación de los locales, vehículos, material y documentación, y demás bienes de la empresa, cuando del mismo se derive un daño muy importante.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) La falta de asistencia al trabajo, no justificada durante más de dos días, dentro de un período de treinta días.

i) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o clientes proveedores y público en general.

j) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.

k) La simulación de enfermedades o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

l) La segunda falta grave cometida en el período de un año.

m) Causar por negligencia o mala fe demostrada, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa.

n) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 33. Faltas graves.

Serán faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a los superiores.

b) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.

c) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, clientes, proveedores y público en general.

d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplado en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días dentro de un período de treinta días, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

g) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.



- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) El uso contrario al autorizado por las normas internas publicadas por la empresa, el descuido y la negligencia en la conservación de los locales, vehículos, cámaras digitales, teléfono móvil, material y documentación, y demás bienes de la empresa, cuando del mismo se derive un daño o coste importante.
- j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- k) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de tres días al mes.
- l) La tercera falta leve cometida en un período de seis meses.
- m) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- n) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

#### Artículo 34. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- c) El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.
- d) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.
- e) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- f) El uso contrario al autorizado por las normas internas publicadas por la empresa, el descuido y la negligencia en la conservación de los locales, teléfonos móviles, cámaras digitales, material y documentación, y demás bienes de la empresa.
- g) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

#### Artículo 35. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse a las faltas descritas, serán acordadas por la Dirección de la empresa, y son las siguientes:
- a) Faltas muy graves.
- Despido.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a tres meses.
  - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Accesorio a las anteriores será la imposibilidad de participación en procesos de ascenso o promoción interna, o de movilidad, por un período de un año y un día a tres años.
- b) Faltas graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de ocho días a dos meses.
  - Imposibilidad de participación en procesos de ascensos o promoción interna, o de movilidad, por un período no superior a un año.
- c) Faltas leves.
- Amonestación verbal o por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo por un período no superior a siete días.
2. La sanción de despido deberá acordarse por la Dirección de la empresa
3. La imposición de sanción por una falta relativa al incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, incluido el abandono del servicio, llevará aparejada como sanción accesoria la deducción proporcional de retribuciones.
4. Los criterios para determinar el alcance de la sanción, serán los siguientes:

-La reiteración o reincidencia.

-El daño o perjuicio causado a la empresa, especialmente al patrimonio o al funcionamiento del servicio de que se trate.

-El grado de intencionalidad, negligencia o descuido del infractor.

#### Artículo 36. Tramitación y procedimiento.

El Comité de Empresa deberá ser informado previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves. Dicha información se llevará a cabo en el momento inmediatamente anterior a la resolución de la autoridad competente que ponga fin al procedimiento sancionador.

Si se incoa un procedimiento por falta grave o muy grave, el trabajador estuviere afiliado a un sindicato, y así lo manifestara en cualquier momento del procedimiento sancionador, deberá darse audiencia dentro de dicho procedimiento a los delegados sindicales de la sección correspondiente a dicho sindicato. Igual derecho tendrán los trabajadores en el caso de estar afectados por un expediente informativo.

#### Artículo 37. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión a través del director o titular del órgano directivo correspondiente y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

### XII PREVENCIÓN DE RIESGOS, SALUD LABORAL Y ABSENTISMO

#### Artículo 38. Reglas generales.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente título, se integrarán en el texto del Convenio todos los acuerdos que se suscriban entre la empresa y el Comité de Seguridad y Salud en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como toda la normativa de origen estatal o autonómico que se dicte al respecto.

2. Los trabajadores de «Mare, S. A.» de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de ésta, tienen el derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo y el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia del estado de su salud, forman parte del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. El citado derecho supone la existencia de un deber de la empresa de garantizar una protección de los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento la empresa, en el ámbito de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores antes citados, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de ésta, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave

e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

4. Los trabajadores tendrán derecho a reconocimientos médicos preventivos laborales con la periodicidad que se establezca. Estos reconocimientos tendrán como finalidad proteger la salud de los trabajadores de los riesgos que se deriven de su trabajo, así como analizar el estado de su salud en relación con su actividad en cuanto pueda constituir un peligro para ellos o para los demás trabajadores o terceros.

5. Ropa de trabajo: La empresa facilitará ropa de trabajo a todos los trabajadores que lo precisen por las particulares características del puesto de trabajo que desempeñen, la cual se entregará con la periodicidad que en cada caso se establezca previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

6. Equipos de Protección Individual (EPI's): Con el informe previo del Comité de Seguridad y Salud se dotará de EPI's a aquellos trabajadores que lo requieran para protegerse de los riesgos existentes en su puesto de trabajo. Dichos equipos serán los adecuados para proteger de los riesgos para los que están previstos, llevarán marcado CE, dispondrán del folleto informativo del fabricante y cumplirán con la normativa vigente, según el RD 773/1997, de 30 de mayo, y el RD 1.407/1992, de 20 de noviembre. La dotación de EPI's se realizará con la periodicidad y número que se determine en el Comité de Seguridad y Salud, entregando una relación al efecto a los representantes de los trabajadores.

7. Los trabajadores estarán obligados a vestir durante la realización de su jornada y horario de trabajo la ropa o elementos de identificación o protección suministrados por la empresa.

8. Para los empleados asignados al Área de Mantenimiento del Territorio, en caso de producirse situaciones climatológicas adversas de lluvias torrenciales o tormentas de nieve, a juicio del capataz, jefe o responsable de una unidad de trabajadores, éste ordenará la interrupción de los trabajos durante el tiempo que dure dicha contingencia.

Las horas no trabajadas por causas climatológicas podrán recuperarse cuando ello fuere absolutamente necesario a razón de una hora diaria en los días laborales siguientes a la interrupción. En el caso de haberse cumplido el sesenta por ciento del horario de la jornada laboral no será necesaria la recuperación de las horas de interrupción.

A los efectos de lo establecido en los párrafos anteriores, por el responsable del Área correspondiente se procederá a extender un parte de incidencias que detallará el tiempo de interrupción y el número de trabajadores afectados y en su caso la recuperación de horas ordenadas

#### Artículo 39. Movilidad por motivos de salud.

1. En caso de declaración de una incapacidad permanente total, la empresa, si así se solicitara por el trabajador y leído el informe emitido por el Comité de Empresa, procederá si existe vacante y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, al cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo por otro puesto de trabajo vacante de igual o inferior categoría profesional que fuere adecuado a la capacidad residual del trabajador. En estos casos será preceptivo informe del equipo médico designado por la empresa valorando la idoneidad del nuevo puesto con relación a la capacidad residual del trabajador.

La edad máxima hasta la que se podrá efectuar este cambio es la de 55 años.

El porcentaje total que podrá asumir la empresa de trabajadores con invalidez permanente, será como máximo del 5% del total de la plantilla.

2. En el supuesto de que el trabajador declarado inválido permanente total sea destinado a otro puesto de trabajo, percibirá las retribuciones del puesto que efectivamen-

te desempeñe; asimismo deberá cumplir las obligaciones ligadas al puesto, como jornada, horario, etc.

3. En caso de declaración de una incapacidad permanente parcial, la empresa, si así se solicitara por el trabajador, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley 31/18995, procederá, si así lo considera procedente, y a propuesta del Comité de Empresa, al cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo por otro puesto de trabajo vacante de igual o inferior categoría profesional más adecuado a la capacidad residual del trabajador, lo que producirá la oportuna modificación contractual. En estos casos será preceptivo informe del equipo médico designado por la empresa valorando la idoneidad del nuevo puesto con relación a la capacidad residual del trabajador. Si el cambio de puesto de trabajo no fuera posible a la fecha de la solicitud por no existir puesto de trabajo vacante compatible con la capacidad laboral del trabajador, éste permanecerá en su puesto de trabajo y mantendrá el derecho de incorporación a los puestos de trabajo compatibles con su estado que se queden vacantes, en el supuesto de que el trabajador declarado inválido permanente parcial sea destinado a otro puesto de trabajo percibirá el salario base de su puesto de origen y los restantes complementos retributivos correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

4. En el caso de que al trabajador le fuera denegada cualquier tipo de incapacidad permanente por los órganos correspondientes de la Seguridad Social y una vez finalizado el proceso de Incapacidad Temporal podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. La empresa, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, procederá, si así lo considera procedente, y a propuesta del Comité de Empresa, al cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo por otro puesto de trabajo vacante de igual o inferior categoría profesional más adecuado, lo que producirá la oportuna modificación contractual. En estos casos será preceptivo informe del equipo médico designado por la empresa valorando la idoneidad del nuevo puesto en relación con la capacidad del trabajador. Si se declarase la procedencia del cambio de puesto de trabajo y no fuere posible realizarla por no existir puesto vacante compatible con la capacidad laboral del trabajador, éste permanecerá en su puesto de trabajo y mantendrá el derecho de incorporación a los puestos de trabajo compatibles con su estado que se queden vacantes, o que se creen con posterioridad. En el supuesto de que el trabajador sea destinado a otro puesto de trabajo percibirá el salario base de su puesto de origen y los restantes complementos retributivos correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

5. En cualquier caso tendrán preferencia siempre aquellos casos que sean consecuencia directa de un daño para la salud producido por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

6. En todos los casos para realizarse el cambio de puesto de trabajo el trabajador deberá acreditar los requisitos del puesto de trabajo que efectivamente vaya a desempeñar.

7. En cualquiera de los supuestos de cambio de puesto de trabajo referido en este artículo, si el trabajador no accediera al puesto de trabajo que se le ha ofertado, perderá cualquier derecho al cambio de puesto de trabajo.

#### Artículo 40. Protección de la maternidad.

1.- Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, el cambio temporal de puesto o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos oficiales.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos oficiales.

Todo lo anterior se llevará a cabo previo las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 41. Complemento incapacidad temporal

1.- Los trabajadores que sean declarados de baja por enfermedad o cualquier otra situación que dé lugar a la declaración de incapacidad temporal, la empresa abonará un suplemento como mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido, con la finalidad de que el mismo alcance el 100% del salario señalado en el presente Convenio por todos los conceptos fijos y periódicos, mejora que se percibirá hasta que la empresa mantenga la obligación de cotizar por el trabajador.

2.- El trabajador que se encuentre de baja estará obligado a cumplir los requerimientos, adecuados a la causa que motiva la baja, que se efectúen por los servicios médicos de la empresa con objeto del adecuado control de su situación, los cuales se podrán realizar de modo aleatorio o dentro de un plan de inspección.

3.- La negativa injustificada, obstaculización o impedimento a la práctica de dichos controles conllevará la pérdida del suplemento que corresponda como mejora voluntaria al subsidio legal. En caso de que se ponga en marcha por parte de la empresa de algún plan de inspección se informará previamente al Comité de Seguridad y Salud.

### XIV ASISTENCIA SOCIAL

#### Artículo 42. Reglas generales de asistencia social.

1. El personal, con contrato indefinido o con un período superior a un año de permanencia en la empresa, podrá disfrutar de las prestaciones de carácter social y asistencial, fijadas en el correspondiente programa de acción social que anualmente se determine.

A estos efectos se elaborará un plan de acción social en el primer trimestre de cada año negociado con el Comité de Empresa.

2. Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, la empresa formalizará una póliza de seguro a favor del trabajador o de sus herederos, que cubra las contingencias de muerte por cualquier causa, invalidez absoluta por accidente e invalidez total por accidente.

Los importes serán los siguientes:

a) Invalidez permanente total y no continúen trabajando: 18.000 euros

b) Invalidez permanente total y continúen trabajado o invalidez absoluta: 12.000 euros

c) Muerte: 24.000 euros

#### 3. Protección Conducción de vehículos.

3.1. A todo empleado que, conduciendo un vehículo de la empresa, le fuera retirado temporalmente el carné de conducir por incidente no temerario, se le asegura una ocupación lo más acorde posible con su profesión habitual, así como el salario y la categoría que tenía reconocida, hasta que el procedimiento legal sea firme.

A estos efectos se consideran incidentes temerarios aquellos como conducción bajo los efectos del alcohol, drogas o sustancias estupefacientes; excesos de velocidad que sean constitutivos retirada de carné; conductas que produzcan la disminución de cuatro puntos o más según la legislación de tráfico; cualquier tipo de conducta dolosa.

3.2. En caso de retirada del carné de conducir por enfermedad y/o accidente, como puede ser la pérdida de visión, oído, etc., y no alcanzase el grado de incapacidad legal para su cese en la empresa, se le buscará un puesto de trabajo diferente de acuerdo con sus circunstancias físicas, con retribución del nuevo puesto de trabajo al que se destine, con voluntariedad del trabajador, matización y estudio, siempre que fuese posible.

### XV DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 43. Reglas generales.

##### 1. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

a) Realización de asambleas, fuera de las horas de trabajo, mediante preaviso de veinticuatro horas a la dirección del centro o servicio. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o el 20% del total de la plantilla. Al no poderse reunir simultáneamente, en determinados casos, la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán, a estos efectos, como una sola.

b) Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. Se dispondrá de cuarenta horas anuales. En todo momento, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

c) Al ejercicio de derecho de huelga de conformidad con la legislación vigente.

##### 2. Derechos.

El Comité de Empresa tendrá, como mínimo, los siguientes derechos:

a) Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán en tiempo y retribuido en las condiciones establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

b) Las Centrales Sindicales controlarán la bolsa anual de 360 horas por cada Delegado Sindical y cada Delegado de Personal en el Comité de Empresa y el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

c) Los miembros del Comité de Empresa gozarán de una protección que se entiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación del candidato hasta un año después de la cesión de cargo.

d) El Comité de Empresa tendrá derecho a un local adecuado para realizar sus actividades y se les facilitarán los medios materiales adecuados para su funcionamiento.

e) Se facilitará al Comité de Empresa tabloneros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

f) Los Delegados Sindicales de cada una de las Organizaciones Sindicales presentes en el Comité de Empresa, disfrutarán de las mismas horas que los delegados de personal, pudiendo éstas ser acumuladas a la bolsa anual de horas de gestionada por cada Organización Sindical.

##### 3. Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliados.

Los sindicatos que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales podrán constituir secciones sindicales, así como nombrar un delegado sindical, con los créditos reconocidos en la Ley de Libertad sindical en tanto el número de trabajadores de la empresa supere los 250.

Aquellas centrales o secciones que superen el 20% de representación en el Comité de Empresa, tendrán un segundo delegado.

Serán funciones de los delegados sindicales:

a) Respetar y defender los intereses del sindicato al que representan y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y los respectivos Departamentos.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de Salud Laboral.

c) Tener acceso a la misma documentación e información que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de

carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

d) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1.- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

2.- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centros de trabajo en general, y sobre proyecto o acciones empresariales que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3.- La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

e) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostenta el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

f) En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

g) Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

h) Cuando todos o alguno de los miembros del Comité de Empresa, sean convocados por la empresa, ésta asumirá los gastos de kilometraje generados a consecuencia del desplazamiento, previa justificación del interesado.

#### 4. Delegado de Medio Ambiente.

La empresa tendrá un delegado de Medio Ambiente que será elegido por el Comité de Empresa.

Tendrá las siguientes competencias:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.

b) Conocer y estar informado de todos los elementos que componen el control y seguimiento, de proyectos medioambientales realizados en la empresa.

c) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.

d) Colaborar con la dirección de la empresa sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente y del presente acuerdo.

El tiempo utilizado por el Delegado de Medio Ambiente para el desempeño de las competencias asignadas será considerado como de ejercicio de sus funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El Delegado de Medio Ambiente, dispondrá de un crédito horario de 30 horas mensuales, que no podrán acumularse en otros miembros. En el supuesto de que sea miembro del Comité de Empresa, estas serán adicionales a las que tuviera como representante de los trabajadores.

La empresa proporcionará al Delegado de Medio Ambiente los medios y la formación en materia de Medio Ambiente que resulte necesario para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Al Delegado de Medio Ambiente le será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido al respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

## XVI RETRIBUCIONES

### Artículo 44. Retribuciones.

Las tablas retributivas para el personal laboral con aplicación desde la firma de este Convenio, se establecen como anexo II

1. El complemento salarial de antigüedad se fija en el anexo anteriormente citado.

2. Se reconoce el derecho de todos los trabajadores a percibir las retribuciones de trienios generadas por el cómputo total del tiempo trabajado en «Mare, S. A.».

3. El régimen retributivo del personal de «Mare, S. A.», queda establecido de la siguiente forma:

a) Salario legal:

Salario Base.

b) Complementos salariales:

- Antigüedad.

- Complemento de puesto (EDAR Meruelo, recogida en acera y Punto Limpios y Planta de Transferencia).

- Complemento personal.

- Prima por transporte de cuadrilla.

- Plus de festividad.

- Plus de nocturnidad.

- Plus de turnicidad.

a) Salario Base: Es la retribución mensual que se asegura a cada trabajador por la realización de la jornada normal de trabajo y los períodos de descanso computables como trabajo y que son fijados para las categorías profesionales en las tablas salariales del presente Convenio.

b) Complemento de antigüedad: El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el trienio, consistente en una cantidad fija asignada para todos los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio y será de 27,5 euros durante toda su vigencia.

c) Complemento de puesto: Supone la retribución que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo.

Este complemento es de naturaleza funcional y ligado al desempeño de un puesto de trabajo concreto al cual se le haya atribuido este complemento.

d) De complemento personal: Supone la retribución que percibe el trabajador por razón de las características personales del desempeño del trabajo o las condiciones particulares que concurren o sean necesarias en el desempeño del mismo, de acuerdo con lo previsto en el apartado segundo del artículo 5, punto 2 y la armonización de lo que el mismo contiene.

e) Plus por transporte de cuadrilla: Destinada a retribuir a los trabajadores adscritos a una cuadrilla que, disponiendo del carné de conducir y mediante el vehículo facilitado al efecto, se hagan cargo del transporte de dicha cuadrilla, a los lugares o trabajos que diariamente le sean asignados. El importe figura en la tabla de retribuciones.

f) Plus de festividad: Es el destinado a retribuir el trabajo realizado en domingos y días festivos.

g) Plus de nocturnidad: Es el destinado a retribuir el trabajo realizado desde las 22 horas a las 6 horas.

h) Plus de turnicidad: Es el destinado a retribuir el trabajo organizado en equipo según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo implicando para cada trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

i) Pagas extraordinarias: Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán en los meses de junio y diciembre. Cada una de ellas será equivalente a una mensualidad de salario base y antigüedad. Cuando el tiempo de servicios prestados fuere inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.

j) Retribución por horas extraordinarias: La retribución por horas extraordinarias se ajustará a las normas establecidas en el presente Convenio.

Santander, 20 de febrero de 2007.

Por la Representación Social. Por la Empresa, (firmas ilegibles).

**Anexo I**

Grupos	Categorías
A, y B Título Superior (A) Título Medio (B)	A <b>Título Superior</b> Empleado que desempeña las funciones propias de esta titulación en la unidad operativa de la empresa a la que esté asignado en cada momento.
	B <b>Título Medio</b> Empleado medio o técnico medio que desempeña las funciones propias de esta titulación en la unidad operativa de la empresa a la que esté asignado en cada momento.
C	C1 <b>Previsión de plazas de futura creación</b>
	C2 <b>Oficial administrativo 1*</b> Empleado que tiene a su cargo una tarea determinada, dentro de la cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
	C3 <b>Encargado</b> Empleado con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios.
	C3 <b>Inspector</b> Empleado que tiene a su cargo vigilantes, cuyos trabajos, coordina, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades adscritas y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y conseguir que se obtengan.
D	D1 <b>Auxiliar administrativo</b> Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, respondiendo en todo momento de las labores auxiliares encomendadas.
	D2 <b>Conductor cargos directivos</b> Empleado en posesión del carnet de conducir correspondiente, que se dedica principalmente a las labores propias de su cargo y posee dotes reconocidas para el correcto desempeño de sus funciones.
	D2 <b>Vigilante</b> Empleado que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, centros de trabajo, servicios de la empresa o de subcontratas, así como de los útiles, herramientas o productos, que en los mismos se guardan o tratan.
	D2 <b>Capataz</b> Empleado que, a las órdenes de sus superiores, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos coordina, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los servicios.
	D3 <b>Conductor</b> Empleado en posesión del carnet de conducir correspondiente que presta los servicios de transporte con o sin el manejo de maquinaria asociada.
E	E1 <b>Ordenanza</b> Empleado cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en las oficinas, atender centralitas telefónicas, y cualquier otro labor auxiliar.
	E2 <b>Peón especialista</b> Empleado dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigan, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

**Anexo II**

TABLAS SALARIALES				
Salario Base				
Grupo	Categoría	Año 2006	Regularización AÑO 2006	Año 2007
			0,70%	3,00%
A	A	1.852,04	1.865,01	1.920,96
B	B	1.688,63	1.700,45	1.751,46
C	C1	1.487,08	1.497,49	1.542,41
	C2	1.389,03	1.398,75	1.440,71
	C3	1.323,66	1.332,93	1.372,92
D	D1	1.258,30	1.267,11	1.305,12
	D2	1.192,93	1.201,28	1.237,32
	D3	1.127,57	1.135,46	1.169,52
E	E1	1.062,20	1.069,64	1.101,73
	E2	996,83	1.003,81	1.033,92
Complementos y Pluses				
	C.P. EDAR Meruelo	163,46	164,60	169,54
	C.P. Recogida en acera	250,00	251,75	259,30
	C.P. Punto Limpio/Planta de Transferencia	159,00	160,11	164,91
	Plus Festividad	56,44	56,84	58,55
	Plus Nocturnidad	2,73	2,75	2,83
	Plus Turmidad	38,16	38,42	39,57
	Plus Transporte Cuadrilla	4,36	4,39	4,52
	Noches 24 y 31 Diciembre. Días 25 Diciembre y 1 Enero	112,90	113,69	117,10
	Antigüedad, valor del trienio	25,00	25,00	27,50

07/3757

**7.5 VARIOS**

**CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA**

Orden OBR, 2/2007, de 8 de marzo por la que se deja sin aplicación en la Consejería de Obras Públicas y Vivienda la Orden de 18 de enero de 2001 sobre tramitación de los contratos menores en la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo.

La Resolución del Interventor General, de 6 de noviembre de 2006, por la que se determinan los supuestos en

los que el documento contable puede realizar las veces de acto administrativo, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria número 223, de 21 de noviembre de 2006, aprueba el modelo de documento contable que permite hacer uso del mismo como soporte de Acto Administrativo por el que se ejecuta la correspondiente operación y enumera, entre los supuestos en que procede su utilización, a los contratos menores.

En aras a la consecución de la simplificación de trámites, inherente a la mencionada Resolución del Interventor General, esta Consejería en su ámbito competencial ha considerado conveniente dejar sin aplicación la Orden de 18 de enero de 2001 del Consejero de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo sobre tramitación de los contratos menores en la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo.

En su virtud, en la tramitación de los contratos menores de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda se estará a lo dispuesto al respecto, con carácter general, en la normativa de contratación.

Por todo ello, en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 33.f) de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

**DISPONGO:**

**Artículo único- Objeto.**

La presente Orden tiene por objeto dejar sin aplicación, en el ámbito competencial de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda, la Orden del Consejero de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo de 18 de enero de 2001 sobre tramitación de los contratos menores en la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo.

**Disposición derogatoria única.- Derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Orden.

**Disposición final única.- Entrada en vigor.**

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 8 de marzo de 2007.-El consejero de Obras Públicas y Vivienda, José María Mazón Ramos.  
07/3799

**SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO**

*Resolución por la que se determinan los colectivos que se consideran preferentes en el año 2007 en la selección de personas desempleadas para cubrir ofertas de trabajo, convenios con entidades y otros programas de fomento de empleo gestionados por EMCAN-Servicio Cántabro de Empleo.*

Mediante Real Decreto 1418/2001, de 14 de diciembre (BOC 31/12/2001), se produjo el traspaso a la comunidad Autónoma de Cantabria la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

Como consecuencia de la creación del Servicio Cántabro de Empleo y la aprobación de su Estatuto, por Ley 1/2003, de 18 de marzo, (BOC, 26 de marzo de 2003), se atribuyeron a este organismo las competencias en materia de planificación, gestión y control de las políticas de empleo, siendo aprobada la estructura orgánica y relaciones de puestos de trabajo del mismo mediante Decreto 132/2004, de 10 de diciembre, (BOC, 21 de diciembre de 2004).

Por consiguiente, y en función de lo establecido en la normativa citada, para determinar los colectivos que se consideran preferentes, en función de la evolución del mercado de trabajo y las políticas de empleo desarrolladas, se dicta la siguiente