

con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Bárcena de Cicero o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 16 de mayo de 2008.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.  
08/7216

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

### Comisaría de Aguas

*Información pública de solicitud de autorización para ejecución de obras del proyecto Autovía del Agua. Tramo Polanco - Bajo Pas, en los municipios de Renedo y Polanco, expediente número A/39/06686.*

Peticionario: Gobierno de Cantabria - Dirección General de Obras Hidráulicas y Ciclo Integral del Agua.

CIF número: S-3933002B.

Domicilio: Calle Lealtad, 24 - 4º, 39002 - Santander (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Arroyo Fuente del Valle, un afluente del mismo y río Pas.

Puntos de emplazamiento: Renedo y Polanco.

Términos municipales y provincia: Renedo y Polanco (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Autorización para la ejecución de las obras contempladas en el proyecto «Autovía del Agua. Tramo Polanco - Bajo Pas», con afección al dominio público hidráulico del arroyo Fuente del Valle, de un afluente del mismo y del río Pas, en los términos municipales de Renedo y Polanco (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en los Ayuntamientos de Renedo y Polanco o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 14 de mayo de 2008.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.  
08/7219

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

### Comisaría de Aguas

*Información pública de solicitud de autorización para vertido de aguas residuales en el municipio de Camaleño, expediente número V/39/00710.*

EXPEDIENTE DE VERTIDO DE AGUAS RESIDUALES.

PETICIONARIO: Gobierno de Cantabria-Consejería de Medio Ambiente.

VERTIDO:

DENOMINACIÓN: EDAR de Espinama.

LOCALIDAD: Espinama.

TÉRMINO MUNICIPAL: Camaleño.

PROVINCIA: Cantabria.

RIO/CUENCA: Deva/Deva.

TRG/cant

El vertido cuya autorización se solicita corresponde a las aguas residuales urbanas de «EDAR de Espinama»-Gobierno de Cantabria-Consejería de Medio Ambiente», con un volumen máximo anual de 135.050 m<sup>3</sup>.

Las instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

LÍNEA DE AGUA.

- OBRA DE LLEGADA. Bombeo de entrada a planta.

- TRATAMIENTO PRIMARIO.

. Desbaste de gruesos con rejilla de limpieza manual.

. Rotofiltro.

. Desarenado-Desengrasado.

- TRATAMIENTO SECUNDARIO.

Tratamiento biológico de nitrificación-desnitrificación, volumen total de 116 m<sup>3</sup>(4.95 x 3,6 x 6,5).

- Volumen de anoxia de 30 m<sup>3</sup>.

- Volumen biológico de 86 m<sup>3</sup>.

- Grupo soplante de caudal nominal 579 m<sup>3</sup>/h.

- Batería de 130 difusores.

Sistema de ultrafiltración por membranas (MBR).

Sistema de recirculación de fangos.

TRATAMIENTO DE FANGOS.

Espesador de fangos (volumen de 95m<sup>3</sup>).

- Arqueta final de inspección del vertido.

Lo que se hace público para general conocimiento, por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones en la Confederación Hidrográfica del Norte durante el plazo indicado.

Santander, 16 de mayo de 2008.—El jefe de Servicio de Cantabria, Alberto López Casanueva.  
08/7275

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

### Comisaría de Aguas

*Resolución otorgando autorización para la modificación de las características del aprovechamiento de agua en el municipio de Iguña, expediente número H/39/04984/063-C.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril (BOE del día 30), se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte, de fecha 16 de mayo 2008 y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a «HIDROIGUÑA, SL», autorización para la modificación de características del aprovechamiento de 1.500 l/s de agua del río Besaya para usos industriales, en Yera, término municipal de Arenas de Iguña (Cantabria), con aumento de caudal a 7.000 l/s y cambio de destino a producción de energía eléctrica.

Santander.—El secretario general, PD el jefe de Área (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Luis Gil García.  
08/7344

## 7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

#### Dirección General de Trabajo y Empleo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Aserradores y Almacenistas de Madera de Cantabria.*

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 6 de marzo de 2008, de una parte por el sector de «Aserradores y Almacenistas de Madera de Cantabria», en representación de las empresas afectadas, y de otra por las centrales sindicales de CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 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 Autónoma,

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, 15 de mayo de 2008.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE CANTABRIA 1 DE ENERO DE 2008 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2011

### INDICE

#### TITULO PRELIMINAR DE LA NEGOCIACION SECTORIAL

##### CAPITULO I Ámbitos de aplicación

Artículo 1º: Ámbito funcional.....
Artículo 2º: Ámbito personal.....
Artículo 3º: Ámbito territorial.....
Artículo 4º: Ámbito material.....
Artículo 5º: Ámbito temporal.....

##### CAPITULO II Vinculación, denuncia y prórroga

Artículo 6º: Vinculación a la totalidad.....
Artículo 7º: Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.....
Artículo 8º: Condiciones más beneficiosas.....

##### CAPITULO III Comisión Paritaria

Artículo 9º: Comisión Paritaria.....
--------------------------------------

#### TITULO I DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

##### CAPITULO I Forma y modalidades del contrato

Artículo 10º: Forma del contrato.....
Artículo 11º: Condiciones generales de ingreso.....
Artículo 12º: Pruebas de aptitud.....
Artículo 13º: Contrato fijo de plantilla.....

##### CAPITULO II Duración del contrato

Artículo 14º: Periodo de prueba.....
Artículo 15º: Contrato formativo.....
Artículo 16º: Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.....
Artículo 17º: Jubilación obligatoria.....
Artículo 18º: Jubilación parcial.....
Artículo 19º: Contratos eventuales por circunstancias de la producción.....
Artículo 20º: Contrato para obra o servicio determinado.....
Artículo 21º: Empresas de trabajo temporal.....
Artículo 22º: Preavisos y ceses.....

##### CAPITULO III Ordenación y organización del trabajo

Artículo 23º: Dirección y control de la actividad laboral.....
Artículo 24º: Competencia organizativa.....
Artículo 25º: Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo.....
Artículo 26º: Nuevas tecnologías.....
Artículo 27º: Revisión de valores.....
Artículo 28º: Organización científica del trabajo.....
Artículo 29º: Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración.....

##### CAPITULO IV Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Artículo 30º: Clasificación profesional.....
Artículo 31º: Movilidad geográfica.....
Artículo 32º: Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.....
Artículo 33º: Desplazamientos.....
Artículo 34º: Traslado individual.....
Artículo 35º: Traslados de centro de trabajo.....

##### CAPITULO V Tiempo de trabajo

Artículo 36º: Jornada.....
Artículo 37º: Distribución de la jornada.....
Artículo 38º: Vacaciones.....

##### CAPITULO VI Condiciones retributivas, indemnización y suplidios

Artículo 39º: Estructura económica.....
Artículo 40º: Salarios.....
Artículo 41º: Devengo del salario.....
Artículo 42º: Salario base y revisión salarial.....
Artículo 43º: Salario hora ordinaria.....
Artículo 44º: Complementos personales.....
Artículo 45º: Complemento personal por cambio de categoría a grupo profesional.....
Artículo 46º: Complemento de antigüedad.....
Artículo 47º: Complementos de puesto de trabajo.....
Artículo 48º: Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.....
Artículo 49º: Complemento de nocturnidad.....
Artículo 50º: Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.....
Artículo 51º: Gratificaciones extraordinarias.....
Artículo 52º: Reducción del absentismo.....
Artículo 53º: Pago del salario.....
Artículo 54º: Retribución de las vacaciones.....
Artículo 55º: Dietas y medias dietas.....

##### CAPITULO VII Licencias y excedencias

Artículo 56º: Licencias y permisos.....
Artículo 57º: Excedencia forzosa.....

Artículo 58º: Excedencia voluntaria.....
Artículo 59º: Excedencia por cuidado de familiares e hijos.....
Artículo 60º: Disposiciones comunes para las excedencias.....
Artículo 61º: Violencia de género.....

#### CAPITULO VIII Régimen disciplinario

Artículo 62º: Faltas y sanciones.....
Artículo 63º: Faltas leves.....
Artículo 64º: Faltas graves.....
Artículo 65º: Faltas muy graves.....
Artículo 66º: Graduación de las sanciones.....

#### TITULO II DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 67º: Comités de Empresa y Delegados de personal.....
Artículo 68º: Elecciones sindicales. Candidatos.....
Artículo 69º: Crédito horario.....
Artículo 70º: Derecho de reunión.....

##### De los sindicatos

Artículo 71º: Delegado sindical.....
Artículo 72º: Cuota sindical.....
Artículo 73º: Excedencias sindicales.....

#### TITULO III PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 74º: Preámbulo.....
Artículo 75º: Mediación.....
Artículo 76º: Arbitraje.....
Artículo 77º: Disposiciones comunes de mediación y arbitraje.....
Artículo 78º: Adhesión al O.R.E.C.L.A.....

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 79º: Descuelgue.....
Artículo 80º: Seguro de accidentes por muerte, incapacidad absoluta, incapacidad total e IT.....
Artículo 81º: Prendas de trabajo.....
Artículo 82º: Prevención de Riesgos Laborales.....
Disposición adicional primera.....
Disposición adicional final.....

#### ANEXOS

Anexo I: Tabla Salarial y Horas Extra
Anexo II: Modelo de Calendario Tipo
Anexo III: Cuadro de permisos y licencias
Anexo IV: Modelo informe Absentismo

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE LA REGION DE CANTABRIA, DE INDUSTRIAS DE LA MADERA Y DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE

### "ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA"

#### TITULO PRELIMINAR DE LA NEGOCIACION SECTORIAL

##### CAPITULO I Ámbitos de aplicación

###### Artículo 1º: Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento en las actividades de **ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE LA MADERA**.

###### Artículo 2º: Ámbito personal

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las Empresas y Trabajadores de la Comunidad Autónoma de Cantabria encuadradas en las actividades enumeradas en el Artículo anterior.

En todo caso, el presente Convenio es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que para los sujetos antes citados se concierten.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la Empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que acceda a dicho cargo por promoción interna en la Empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

###### Artículo 3º: Ámbito territorial

Este Convenio General será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

###### Artículo 4º: Ámbito material

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los Artículos precedentes y, sustituyendo íntegramente en los mismos ámbitos a la Ordenanza Laboral de la Madera.

###### Artículo 5º: Ámbito temporal

Las normas contenidas en el presente Convenio empezarán a regir a partir del **1 de Enero de 2008**, y su vigencia tendrá una duración de **cuatro años, finalizando el 31 de Diciembre de 2011**, comprometiéndose ambas partes a iniciar, un mes antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose las normativas hasta la firma del Convenio que le sustituya.

**CAPITULO II****Vinculación, denuncia y prórroga****Artículo 6º: Vinculación a la totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

**Artículo 7º: Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio**

Por cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra parte la revisión del mismo por escrito y con un mínimo de seis meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuestas concretas sobre los puntos y contenidos que comprendan la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

En caso de no producirse denuncia del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas, se entenderá prorrogado por un plazo no superior a un año.

**Artículo 8º: Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los Trabajadores tengan reconocidas a título personal.

**CAPITULO III****Comisión Paritaria****Artículo 9º: Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones siguientes:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
3. Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquellos que interpretan este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio, de la Comisión Paritaria en la sede de la Asociación Cantabra de Empresarios de la Madera y del Mueble (ACEMM), Plaza Rubén Darío, Feygon, Edificio E, Locales 52 - 54, 39005 Santander.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinarse y analizarse el problema con el necesario conocimiento de cada causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

1. Exposición sucinta y concreta del asunto
2. Razones y fundamentos que, entienda le asisten al proponente
3. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión

Al escrito - propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito - propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determina.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

**TITULO I****DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO****CAPITULO I****Forma y modalidades del contrato****Artículo 10º: Forma del contrato**

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

**Artículo 11º: Condiciones generales de ingreso**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio.

Las Empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los Trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

**Artículo 12º: Pruebas de aptitud**

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

**Artículo 13º: Contrato fijo de plantilla**

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector.

**CAPITULO II****Duración del contrato****Artículo 14º: Periodo de prueba**

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Grupos 1 y 2: seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: dos meses.
- c) Grupo 5: un mes.
- d) Grupos 6 y 7: quince días.

Los trabajadores que en un periodo de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

**Artículo 15º: Contrato formativo**

1. El **contrato de trabajo en prácticas** podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d) La retribución del trabajador será equivalente al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El **contrato para la formación** tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

- b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos la duración máxima será de dos años.
- c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.
- d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

El contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

- e) El salario a percibir por el trabajador, será el 75%, 85% y 95% del salario del grupo profesional VI, del convenio colectivo, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.
- f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.
- g) Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

**Artículo 16º: Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirlo.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

**Artículo 17º: Jubilación obligatoria**

La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre el empresario y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permite la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales.

Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, o el sostenimiento del empleo.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de cotización para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de cotización a la Seguridad Social.

**Artículo 18º: Jubilación parcial**

A petición del trabajador, y previo aviso con una antelación de al menos nueve meses, para los grupos profesionales I, II, III y IV, y de seis meses para los grupos V, VI y VII, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le sustituya mediante un contrato de relevo, una vez alcanzada la edad y con la reducción de jornada legalmente establecida.

**Artículo 19º: Contratos eventuales por circunstancias de la producción**

1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.

2.º Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4.º A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

**Artículo 20º: Contrato para obra o servicio determinado**

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

- Trabajos de reparación de las instalaciones.
- Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.
- Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

**Artículo 21º: Empresas de trabajo temporal**

Las Empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de Empresas de trabajo temporal garantizarán que los Trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus Trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de trabajo temporal y la Empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

**Artículo 22º: Preavisos y ceses**

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

- ⇒ Grupos I a V: un mes.
- ⇒ Grupos VI y VII: quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

**CAPITULO III****Ordenación y organización del trabajo****Artículo 23º: Dirección y control de la actividad laboral**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere

oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el 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.

**Artículo 24º: Competencia organizativa**

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- La existencia de la actividad normal.
- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el Trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- La fijación de formulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los Trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

**Artículo 25º: Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo**

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

- La dirección de la Empresa, deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los Delegados Sindicales, si los hubiere, o representantes de las secciones sindicales de Empresa.
- En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los Trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión Mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

**Artículo 26º: Nuevas tecnologías**

Cuando en una Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los Trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los Trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los Trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 27º: Revisión de valores**

El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concorra alguno de los casos siguientes:

- Mecanización.
- Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
- Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.
- Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
- Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por ciento de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.
- La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un período de negociación con los representantes de los trabajadores.

**Artículo 28º: Organización científica del trabajo**

A los efectos de la organización específica del trabajo en las Empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones.

- Actividad normal.** Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas "muestreo de trabajo".
- Actividad óptima.** Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o centesimal, respectivamente o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.
- Rendimiento normal.** Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.
- Rendimiento óptimo.** Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.
- Tiempo máquina.** Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
- Tiempo normal.** Es el invertido por un Trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.
- Trabajo óptimo.** Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

8. **Trabajo limitado en actividad normal.** Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operativo. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajase a actividad normal.
9. **Trabajo limitado en actividad óptima.** La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

#### Artículo 29º: Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
2. Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
3. Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
4. Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse
5. La calidad de los materiales empleados
6. La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha de su producción.
7. Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.
8. Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

#### CAPITULO V

##### Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

#### Artículo 30º: Clasificación profesional

En aplicación y cumplimiento del nuevo modelo de clasificación profesional previsto en el III Convenio Estatal de la Madera, con efectos al 1 de enero de 2008, se establece la siguiente clasificación de GRUPOS PROFESIONALES:

Para efectuar la misma y al trasladar la adaptación de las categorías profesionales y las funciones que venían desarrollando a los distintos Grupos Profesionales, se otorga a todos los oficiales de Primera de los distintos oficios profesionales, a los oficiales de 1ª Administrativas, la consideración y tratamiento de Oficiales de Oficio Especial, por concurrencia en un mismo puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a dos distintos grupos profesionales, y se integran en el Grupo Profesional IV, a los efectos clasificatorios sin que ello suponga que se excluya en los puestos de trabajo de dicho grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en el grupo profesional V.

Del mismo modo, los encargados pasarán a equipararse a Encargados Generales, y los Jefes de Ofician a Jefes de Oficina Técnicos, que se integrarán en el Grupo Profesional III, por concurrencia en un mismo puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales; se integran en el Grupo Profesional III, a los efectos clasificatorios sin que ello suponga que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en el grupo profesional IV.

La clasificación resultante es la que figura a continuación:

- GRUPO I.** Directores.
- GRUPO II.** Técnicos.
- GRUPO III.** Encargado general.
- GRUPO IV.** Oficial de Oficio Especial; Oficial 1ª administrativo; Conductor camión de 1ª; Encargado o Jefe de Sección o Departamento.
- GRUPO V.** Oficial de 2ª de Oficio; Oficial 2ª administrativo.
- GRUPO VI.** Ayudante; Auxiliar administrativo; Peón Especialista.
- GRUPO VII.** Peón.

#### Artículo 31º: Movilidad geográfica

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

1. Desplazamientos.
2. Traslados.

#### Artículo 32º: Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 33º: Desplazamientos

Se entiende por desplazamientos el destino temporal del Trabajador a un lugar distinto de su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del Empresario.

Las Empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al Trabajador a pernoctar fuera de su domicilio deberán preavisar, por escrito a los afectados con los siguientes plazos:

1. De tres a quince días, tres días laborables.
2. De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.
3. De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.
4. Más de noventa días, diez días laborables.

El Trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del Empresario.

El Trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos de viaje que se originen, previa justificación.

#### Artículo 34º: Traslados

1. Se considerará como tal la adscripción definitiva de un Trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un Trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El Trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la Empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al Trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la Empresa expondrá la causa de la decisión Empresarial así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la Empresa abrirá un periodo de consultas con los representantes de los Trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión Empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los Trabajadores afectados.

2. Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75 por ciento de la remuneración anual salarial, "y los pluses extrasalariales de carácter periódico", del Trabajador los efectos indicados en el Artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De este 75 por ciento de indemnización será abonado un 35 por ciento al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20, 10 y 10 por ciento a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha: del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la Empresa.

#### Artículo 35º: Traslados de centro de trabajo

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que los trabajadores/as venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores las compensaciones económicas correspondientes.

No obstante, si el traslado fuese superior a una distancia de 25 Km. entre el nuevo y el anterior centro de trabajo, y en caso de no producirse el acuerdo sobre los sistemas de compensación indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar a los trabajadores afectados la cantidad de 0,23 € por Km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.

#### CAPITULO V

##### Tiempo de trabajo

#### Artículo 36º: Jornada

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente Convenio Colectivo será:

- Año 2008: 1760 horas.
- Año 2009: 1756 horas.
- Año 2010: 1752 horas.
- Año 2011: 1752 horas.

#### Artículo 37º: Distribución de la jornada

- 1.º Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

- 2.º Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.
- 3.º Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.
- 4.º Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de dos horas cada día, y con un máximo de sesenta días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.
- 5.º La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.
- 6.º Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria

#### Artículo 38º: Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 21 días laborales como mínimo. Se abonarán sobre el salario del presente Convenio más el complemento de antigüedad consolidado en su caso.

En cada Empresa se elaborará el calendario de vacaciones mediante acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, adaptado a la jornada anual prevista en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

El periodo de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica alguna.

Por acuerdo entre el Empresario y los Delegados de los trabajadores, se podrá fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales.

Cuando existan turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Si existiera desacuerdo entre las partes, la Jurisdicción competente fijará las fechas que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecorrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Se garantizará un mínimo de 15 días de vacaciones continuados, con un máximo de tres periodos de disfrute, salvo acuerdo de otro tipo entre Empresa y trabajador.

## CAPITULO VI

## Condiciones retributivas, indemnización y suplidos

**Artículo 39º: Estructura económica**

Las remuneraciones económicas de los Trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el presente Convenio se establecerá, para cada Grupo Profesional, las remuneraciones diarias o mensuales, y anuales.

**Artículo 40º: Salarios**

Son retribuciones salariales, las remuneraciones económicas de los Trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:
  - a) Salario base.
  - b) Complementos salariales
    - ◆ Personales
    - ◆ Antigüedad consolidada
    - ◆ De puesto de trabajo
    - ◆ De cantidad o calidad de trabajo
    - ◆ Pagas extraordinarias
    - ◆ Complementos de Convenio
    - ◆ Horas extraordinarias
2. Complementos no salariales:
  - ◆ Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.
  - ◆ Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el Trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de esta o similar naturaleza u objeto.
  - ◆ Las indemnizaciones por cese, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

**Artículo 41º: Devengo del salario**

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establezcan en el presente Convenio Colectivo, todo ello atendiendo a una actividad normal.

**Artículo 42º: Salario base y revisión salarial**

Se entiende por salario base la parte de retribución del Trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada uno de los grupos profesionales en la tabla salarial del presente Convenio.

La tabla retributiva se incrementará de acuerdo a los siguientes incrementos:

- **Año 2008:** Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2008, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1,30 %.
- **Año 2009:** Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2009, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1,30 %.
- **Año 2010:** Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2010, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1,30 %.
- **Año 2011:** Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2011 consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1,30 %.

**Cláusula de garantía salarial:** En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

**Artículo 43º: Salario hora ordinaria**

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo correspondiente fijado en el presente por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

**Artículo 44º: Complementos personales**

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del Trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el Trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

**Artículo 45º: Complemento personal por cambio de categoría a grupo profesional**

Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio (01-01-2008), y una vez determinado su inclusión en el grupo profesional al que pertenecen a consecuencia de la adaptación a grupos profesionales que tengan atribuido un nivel salarial superior al que tenían reconocido en el convenio anterior, y por tanto, vinieran percibiendo salarios superiores a la tabla del anexo I, se creará un complemento personal, no absorbible ni compensable, formado por la diferencia entre el salario de grupo profesional asignado y el salario que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma de este convenio.

Durante la vigencia de este convenio, el complemento personal experimentará un incremento en la misma proporción en que se incremente el salario de grupo, y no será absorbido por cualquier mejora retributiva que obtenga el trabajador, salvo la derivada del cambio de puesto de grupo profesional superior con carecer definitivo.

**Artículo 46º: Complemento de antigüedad**

Desde el 01 de Enero del año 2.002, no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante, los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho, por el complemento personal de antigüedad, a 31 de Diciembre del año 2.001, dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

La antigüedad consolidada se devengará por día natural y en las pagas extra por 37,5 días cada una de ellas.

**Artículo 47º: Complementos de puesto de trabajo**

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el Trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que como regla general, no tendrán carácter consolidable.

**Artículo 48º: Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad**

1. A los Trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárselas un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaron durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15 %, aplicado al tiempo realmente trabajado.
2. Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este Artículo, que estén establecidas o se establezcan por las Empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este Artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas Empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.
4. Aquellas Empresas que a la entrada en vigor del presente, tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

**Artículo 49º: Complemento de nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20 por ciento del salario base que corresponda según las tablas salariales de cada Convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el periodo nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno.

Aquellas Empresas que a la entrada en vigor de presente tengan reconocido un incremento superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

**Artículo 50º: Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos**

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el Trabajador por razón de una mejor calidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.

En las Empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

**Artículo 51º: Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

- ☛ Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.
- ☛ Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será de treinta días cada una de ellas, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

**Artículo 52º: Reducción del absentismo**

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el periodo de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150,00 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los periodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria sita en Plaza Rubén Darío, 52 -54, por cualquier medio del que quede constancia. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso de abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

#### Artículo 53º: Pago del salario

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas, vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el Trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los Trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El Trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por ciento de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el Trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

#### Artículo 54º: Retribución de las vacaciones

- La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
- Los Trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el Trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutadas, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el Trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

#### Artículo 55º: Dietas y medias dietas

- Dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del Trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- El Trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el Trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta de devengará por día efectivo de trabajo.
- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del Trabajador.
- El importe de la dieta completa y de la media dieta será:
  - Dieta Completa: 26,17 € / día
  - Media dieta: 10,03 € / día

### CAPITULO VII

#### Licencias y excedencias

##### Artículo 56º: Licencias y permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo III, cuatro días de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

##### Artículo 57º: Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

##### Artículo 58º: Excedencia voluntaria

1.º El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.º El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes; de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

##### Artículo 59º: Excedencia por cuidado de familiares e hijos

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,

que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional equivalente.

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

#### Artículo 60º: Disposiciones comunes para las excedencias

- En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del Trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.
 

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del Empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al Trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.
- Durante el periodo de excedencia, el Trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal con relación a la Empresa, Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reintegro.

#### Artículo 61º: Violencia de género

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

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.
- La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

### CAPITULO VIII

#### Régimen disciplinario

##### Artículo 62º: Faltas y sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el Trabajador, que se produzca en ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su Comisión, en leves, graves y muy graves.

##### Artículo 63º: Faltas leves

- Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o de treinta días naturales.
- No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, ataque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la Empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
- Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No informar a la Empresa de los cambios de domicilio.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.
- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el Trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.
- Usar el teléfono de la Empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10. La embriaguez ocasional.
11. Cambiar, mirar o, revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo sin la debida autorización de los interesados.

**Artículo 64º: Faltas graves**

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
23. Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 65º: Faltas muy graves**

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar defectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.
23. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

**Artículo 66º: Graduación de las sanciones**

Las sanciones que podrán imponer las Empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

**► Por faltas leves:**

- ✓ Amonestación verbal.
- ✓ Amonestación escrita.

**► Por faltas graves:**

- ✓ Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

**► Por faltas muy graves:**

- ✓ Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- ✓ Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

1. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta
2. El Grupo profesional del mismo
3. La repercusión del hecho en los demás Trabajadores y en la Empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los Trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los Trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

**TITULO II****DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES****Artículo 67º: Comités de Empresa y Delegados de personal**

El Comité de Empresa y los Delegados de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

**Artículo 68º: Elecciones sindicales. Candidatos**

Los Trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la Empresa, siempre que hayan superado el periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los Trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, Artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 69º: Crédito horario**

Los representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales de conformidad con lo que fija el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso, éste pueda ser inferior a dieciséis horas.

Para su utilización se recomienda a los delegados de personal y miembros del comité de empresa que preavisen al empresario con al menos cinco días de antelación a la fecha de su disfrute, siendo obligatorio que al menos sea con tres días de antelación, salvo causa excepcional justificada.

**Artículo 70º: Derecho de reunión**

1. Los Trabajadores de una Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de Trabajadores no inferior a 33 por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.
2. La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.
3. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.



**De los sindicatos****Artículo 71º: Delegado sindical**

1. En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo. La representación del sindicato en la empresa la ostentará un Delegado, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

2. El Delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:
  - ▶ Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
  - ▶ Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
  - ▶ Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.
  - ▶ Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
  - ▶ Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

3. Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de nuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en este Convenio.

**Artículo 72º: Cuota sindical**

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

La empresa efectuará las antedichas detecciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

**Artículo 73º: Excedencias sindicales**

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno, provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reintegro.

El reintegro será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

**TÍTULO III****PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS****Artículo 74º: Preámbulo**

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de Trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia afecte a intereses colectivos. Tendrán asimismo carácter de conflictos colectivos, aquellos que, no obstante promoverse por un Trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de Trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y centrales sindicales firmantes del presente Convenio colectivo general y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo V del título preliminar de este Convenio.

2. Mediación.

3. Arbitraje.

**Artículo 75º: Mediación**

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todo aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando, existan razones fundamentales para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándoles a que solicitan la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 76º: Arbitraje**

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- ▶ Nombre del árbitro o árbitros designados.
- ▶ Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.
- ▶ Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
- ▶ Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- ▶ Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.
- ▶ Domicilio de las partes afectadas.
- ▶ Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

- ▶ Exceso de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- ▶ Vulneración notoria de los principios que han de animar el procedimiento arbitral.
- ▶ Superación del plazo establecido para dictar resolución o que ésta contradiga normas constitucionales o legales.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

**Artículo 77º: Disposiciones comunes de mediación y arbitraje**

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente capítulo tendrán carácter prioritario cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

**Artículo 78º: Adhesión al O.R.E.C.L.A.**

Ambas partes, en representación de los trabajadores y de las Empresas incluidas en el ámbito subjetivo de este Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria,

para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que pueden suscitarse entre las partes en el ámbito territorial de Cantabria y específicamente, en los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos originados por discrepancias surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en los artículos 40 (Movilidad geográfica), 41 (Modificación de las condiciones de trabajo), 47 (Suspensión del contrato de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Artículo 79º: Descuelgue**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación Estatal.

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

- a. En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.
- b. En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación Estatal examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por ésta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de interpretación.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores estén obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

**Artículo 80º: Seguro de accidentes por muerte, incapacidad absoluta, incapacidad total e IT**

Las Empresas afectadas por este Convenio vendrán obligadas a mantener con primas íntegras a su cargo, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total de los trabajadores por accidente, incluidos los accidentes de trabajo e "in itinere", y excluidos los riesgos especiales señalados en este tipo de pólizas y relativos principalmente a la práctica de determinados deportes incluido también el riesgo de la Incapacidad Temporal -IT- derivada de accidente de trabajo e "in itinere".

1. Para el primer año de vigencia del Convenio:
  - ✓ 11.529,93 € en caso de fallecimiento del trabajador.
  - ✓ 20.736,34 € en caso de Incapacidad Absoluta e Incapacidad Total del mismo.
  - ✓ 5,37 € por día de baja en las situaciones de ILT derivadas de accidente de trabajo e "in itinere"
2. Para el segundo año y siguientes años de vigencia del Convenio, las sumas contempladas por seguro de accidentes por muerte, invalidez absoluta e IT se aumentarán en la misma proporción en que aumente el IPC previsto para ese año más el 1,30 %.

La cobertura del aumento de esta prestación sobre la cantidad fijada en el Convenio anterior, entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Estas prestaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador o a sus derechohabientes de la Seguridad Social u otro seguro.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derechohabientes con cargo a la póliza del Seguro de Accidentes a que se refiere este artículo, se considerará como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las Empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquellas alcancen.

**Artículo 81º: Prendas de trabajo**

Las Empresas dotarán a los trabajadores de dos buzos al año y de dos batas al año a las trabajadoras:

A los administrativos se les dotará de un guardapolvo o sahariana cuando presten servicios en fábrica.

Las prendas de trabajo no serán compensadas, por ninguna causa, con retribución económica.

**Artículo 82º: Prevención de Riesgos Laborales**

Por lo que se refiere u esta materia, se aplicará lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre y disposiciones complementarias vigentes en la actualidad o que en el futuro se promulguen, y lo dispuesto en el III Convenio Estatal de la Madera.

**Disposición transitoria primera:**

En marzo de este año se abonarán los 15 días de la paga extra de San José correspondiente a 2.007, salvo que haya sido prorrateada.

**Disposición adicional final:**

En lo no regulado por este Convenio se estará a lo contemplado en el III Convenio Estatal de la Madera.

Santander, 06 de Marzo de 2.008

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL Y HORAS EXTRAS PARA Periodo: 1 de Enero de 2.008 al 31 de Diciembre de 2.008			
Grupos	Día	Año	Hora extra
Grupo I	38,97 €	16.600,00 €	16,51 €
Grupo II	36,62 €	15.600,00 €	15,51 €
Grupo III	34,64 €	14.757,89 €	14,67 €
Grupo IV	33,38 €	14.221,60 €	14,14 €
Grupo V	32,58 €	13.878,85 €	13,80 €
Grupo VI	30,27 €	12.897,03 €	12,82 €
Grupo VII	29,75 €	12.673,26 €	12,60 €
Complementos			
	Día	Año	Hora extra
Grupo III			
Jefe de Administración	11,35 €	4.834,66 €	4,81 €
Grupo IV			
Oficial 1º Administrativo	7,18 €	3.056,74 €	3,04 €
Grupo V			
Oficial 2º Administrativo	3,40 €	1.446,54 €	1,44 €
Grupo VI			
Auxiliar Administrativo	1,41 €	599,96 €	0,60 €
Ayudante		114,93 €	0,11 €
Grupo VII			
Personal Subalterno	0,50 €	213,81 €	0,21 €
Contratos de Formación			
De 1º año		75% del salario del grupo VI	
De 2º año		85% del salario del grupo VI	
De 3º año		95% del salario del grupo VI	
NOTA			
Los valores de las Horas Extras señaladas en este Anexo, se aumentarán en el caso de los trabajadores que perciban complemento por antigüedad, en el porcentaje que, por el mismo, les corresponda.			
Santander, 06 de Marzo de 2.008			

**ANEXO II**

**MODELO DE CALENDARIO DE ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA**

**Año 2.008**

Día	Enero	Febrer	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Septie	Octub	Novie	Dicie
1	Fta N	8	Sbdo	8	Fta N	Dmg	8	8	8	8	Fta N	8
2	8	Sbdo	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
3	8	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
4	8	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
5	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
6	Dmg	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Fta N
7	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	Fta N
9	8	Sbdo	Dmg	8	8	8	Sbdo	8	8	8	Dmg	8
10	8	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
11	8	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
12	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
13	Dmg	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	Fta N	8	Sbdo
14	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
15	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	Fta N	Fta R	8	Sbdo	8
16	8	Sbdo	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
17	8	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
18	8	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
19	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
20	Dmg	8	Fta N	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
21	8	8	Fta N	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
22	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
23	8	Sbdo	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
24	8	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
25	8	8	8	8	Dmg	8	Fta L	8	8	Sbdo	8	Fta N
26	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
27	Dmg	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
28	8	8	8	8	8	Sbdo	Fta R	8	Dmg	8	8	Dmg
29	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
30	8	-	Dmg	8	8	8	Fta L	8	8	Dmg	8	8
31	8	-	8	-	Sbdo	-	8	Dmg	-	8	-	8
DIAS	22	21	19	22	21	21	21	20	21	22	20	21
HORAS	176	168	152	176	168	168	168	160	168	176	160	168

VACACIONES = 31 días laborales

TOTAL HORAS DE TRABAJO: 2.008 - 248 = 1.760 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

Este modelo de calendario orientativo corresponde a Santander capital, en las demás localidades tendrán que cambiar las Fiestas de esta ciudad, por las locales de cada Ayuntamiento.

En los Ayuntamientos en que alguna de las dos Fiestas locales o ambas caigan en Sábado y se trabaje de Lunes a Viernes, los trabajadores deberán disfrutar 1 o 2 días de descanso, según los casos, además de los indicados en este Calendario.

**ANEXO III**

**CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. p. trab.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos. cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40º E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	

**ANEXO IV**

**Modelo informe Absentismo**

- > N° horas trabajo teóricas:
- > N° horas trabajo realizadas:

Empresa:

Periodo:

➤ **Absentismo Colectivo:** %

- > N° horas trabajo teóricas:
- > N° horas trabajo realizadas:

Por la empresa Representante trabajadores

**NOTA:** El porcentaje de absentismo será el resultado de dividir las horas de trabajo realizadas entre las horas teóricas.

Aquellas empresas que no tengan representación sindical, entregarán el presente informe a la Comisión Paritaria sita en Plaza Rubén Darío, 52 – 54 de Santander.

08/7279

**7.4 PARTICULARES**

**PARTICULAR**

*Información pública de extravío del título de Graduado Escolar (Educación General Básica).*

Se hace público el extravío del título de Graduado Escolar (Educación General Básica) de doña Elisa Moreno Holanda.

Cualquier comunicado sobre dicho documento deberá efectuarse ante la Dirección General de Coordinación, Centros y Renovación Educativa de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, en el plazo de treinta días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 28 de mayo de 2008.–Firma ilegible.

08/7455

**PARTICULAR**

*Información pública de extravío del Libro de Escolaridad*

Se hace público el extravío del Libro de Escolaridad de doña Elisa Moreno Holanda.

Cualquier comunicado sobre dicho documento deberá efectuarse ante la Dirección General de Coordinación, Centros y Renovación Educativa de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, en el plazo de treinta días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.2008-7456

Santander, 28 de mayo de 2008.–Firma ilegible.

08/7456

**7.5 VARIOS**

**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO**

*Orden IND/16/2008, de 15 de mayo, por la que se regula el procedimiento administrativo para la tramitación y autorización de instalaciones solares fotovoltaicas interconectadas.*

La Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, dentro de su propósito liberalizador, establece en lo que se refiere al ámbito de la generación de energía eléctrica un modelo basado en la libre competencia, recogido en lo que se denomina el régimen ordinario de