

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto en ésta Dirección General de Industria, Servicio de Energía, sito en la calle Castelar número 13 ppal. dcha. 39004 Santander, y formularse las alegaciones o reclamaciones que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contado a partir del día siguiente al de la publicación de éste anuncio.

Santander, 18 de junio de 2008.—El director general de Industria, Marcos Bergua Toledo.

08/9006

DEMARCACIÓN DE COSTAS

Anuncio de la resolución del expediente de recuperación posesoria REPOS01/08/39/0006, correspondiente a una porción de dominio público marítimo terrestre de la playa del Regatón, término municipal de Laredo.

El 29 de abril de 2008 la Demarcación de Costas en Cantabria ha iniciado el procedimiento administrativo de recuperación posesoria de oficio, con referencia REPOS01/08/39/0006, conforme las previsiones contenidas en el artículo 10 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas y 15 y siguientes de su Reglamento General, dictado para el desarrollo y aplicación de esta Ley, aprobado por Real Decreto 1.471/1989, de 1 de diciembre y modificado por Real Decreto 1.112/1992, de 18 de septiembre, con el fin de recuperar la porción de dominio público marítimo terrestre. La incoación del expediente ha sido publicada por anuncios insertados en el Boletín Oficial de Cantabria y en el tablón del Ayuntamiento de Laredo. Transcurrido el plazo reglamentario no consta la presentación de alegaciones.

El 26 de junio de 2008 el jefe de la Demarcación de Costas, que de conformidad con el artículo 17 del Reglamento General es competente para promover, resolver y ejecutar los procedimientos de recuperación posesoria, ha resuelto recuperar, de oficio, la posesión de la porción de playa del Regatón, en el término municipal de Laredo, ocupada por una embarcación abandonada, con carácter previo a su retirada fuera del dominio público, con el fin de restaurar la playa a su estado natural.

Contra esta resolución, quien tenga un o interés o derecho legítimo puede interponer recurso de alzada ante el director general de Sostenibilidad de la Costa y el Mar en el plazo de un (1) mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Lo que se publica para general conocimiento.

Santander, 26 de junio de 2008.—El jefe de la Demarcación, José Antonio Osorio Manso.

08/9129

DEMARCACIÓN DE COSTAS

Anuncio de la resolución del expediente de recuperación posesoria REPOS01/08/39/0007, correspondiente a una porción de dominio público marítimo terrestre de la margen derecha de la ría de Mogro, en La Unquera (término municipal de Piélagos).

El 23 de mayo de 2008 la Demarcación de Costas en Cantabria ha iniciado el procedimiento administrativo de recuperación posesoria de oficio, con referencia REPOS01/08/39/0007, conforme las previsiones contenidas en el artículo 10 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas y 15 y siguientes de su Reglamento General, dictado para el desarrollo y aplicación de esta Ley, aprobado por Real Decreto 1.471/1989, de 1 de diciembre y modificado por Real Decreto 1.112/1992, de 18 de septiembre, con el fin de recuperar la porción de dominio público marítimo terrestre ocupada por una embarcación abandonada

conteniendo residuos urbanos en la margen derecha de la ría de Mogro, en La Unquera (término municipal de Piélagos). La incoación del expediente ha sido publicada por anuncios insertados en el Boletín Oficial de Cantabria y en el tablón del Ayuntamiento de Renedo de Piélagos. Transcurrido el plazo reglamentario no consta la presentación de alegaciones.

El 26 de junio de 2008 el jefe de la Demarcación de Costas, que de conformidad con el artículo 17 del Reglamento General es competente para promover, resolver y ejecutar los procedimientos de recuperación posesoria, ha resuelto recuperar, de oficio, la posesión de la porción de dominio público ocupado por dicha embarcación, con carácter previo a su retirada fuera del dominio público y traslado a un vertedero autorizado.

Contra esta resolución, quien tenga un o interés o derecho legítimo puede interponer recurso de alzada ante el director general de Sostenibilidad de la Costa y el Mar en el plazo de un (1) mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Lo que se publica para general conocimiento.

Santander, 26 de junio de 2008.—El jefe de la Demarcación, José Antonio Osorio Manso.

08/9130

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 de la empresa Compañía de Iniciativas y Espectáculos, S.A. (CINESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 19 de mayo de 2008, de una parte por la empresa «COMPAÑÍA DE INICIATIVAS Y ESPECTÁCULOS, S.A.» (CINESA), en representación de la misma, y de otra por los representantes de los trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

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

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

Santander, 26 de junio de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquín.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA DE INICIATIVAS Y ESPECTÁCULOS, S.A. (CINESA) PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE SANTANDER

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º.- Ámbito territorial.- El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la «COMPAÑÍA DE INICIATIVAS Y ESPECTÁCULOS, S.A.»

(CINESA) que se hallen ubicados en la provincia de Santander.

Artículo 2º.- Ámbito funcional.- Se comprenderán en su ámbito todas las actividades y locales de la empresa que radiquen en el ámbito territorial expresado en el artículo anterior. El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo del personal perteneciente a las categorías y grupos profesionales establecidos en el mismo, que preste servicios para la citada empresa dentro de su ámbito territorial de aplicación.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.- Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos empezarán a aplicarse en fecha 1 de enero de 2008, salvo en aquellas materias en que se disponga algo diferente.

La vigencia del Convenio se extenderá hasta el 31.12.2010, con las excepciones expresamente reguladas en el mismo, siendo prorrogable tácitamente por períodos sucesivos de un año, si con antelación mínima de tres meses antes del vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, no es denunciado en forma.

Cualquier mejora que se produzca en el Acuerdo Marco Nacional de Exhibición Cinematográfica con relación al actual Convenio Colectivo, será de obligada y directa aplicación.

Artículo 4º.- Compensación y absorción.- Las condiciones pactadas en este Convenio, son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las disposiciones legales futuras cuando éstas superen la cuantía total resultante del Convenio, y se considerarán absorbibles desde el momento en el que se dicten.

Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas.- Por ser condiciones mínimas las pactadas en este Convenio, se respetarán a título individual aquéllas que constituyan condición más beneficiosa en su conjunto.

Artículo 6º.- Comisión Paritaria.- Se constituye una Comisión Paritaria (C.P.) formada por dos miembros de cada una de las partes, con la misión de intervenir cuando se produjera alguna discrepancia con motivo de la aplicación del presente Convenio determinando la correcta interpretación aplicable al caso en cuestión.

Las resoluciones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría absoluta de los integrantes de cada una de las representaciones. Sus componentes son:

Representación de los trabajadores:

- Don Ricardo Serrano Cantero.
- Don Raúl Manzano Rábago.
- Don Luís Poo Celis.

Representación de la Empresa:

- Don José María Martínez Caballero.
- Doña Elsa Ingelmo Manuz.
- Doña Eva María Vallés Novel.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 7º.- Facultades de la empresa.- La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Acuerdo Marco Nacional de Exhibición Cinematográfica y el presente Convenio.

Artículo 8º.- Clasificación profesional.- El personal vinculado por este Convenio quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

Grupos profesionales:

1.- Administrativos.

Oficial administrativo.

Auxiliar administrativo.

2.- Atención al público o servicios generales:

Taquillero.

Portero/acomodador.

Personal de mantenimiento.

Dependientes.

Personal de limpieza.

3.- Personal de cabina.

Operador de cabina.

Los empleados que ostenten la responsabilidad de encargados, tendrán derecho a una compensación o complemento.

Artículo 9º.- Definiciones de las categorías.

1.- Administrativos.

Oficial administrativo: Es el trabajador que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas calificadas, con cierto grado de responsabilidad.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semi-cualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etc.

2.- Atención al público o servicios generales.

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

Portero/acomodador: Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Personal de mantenimiento: Son aquellos trabajadores que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

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

Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

3.- Personal de cabina.

Operador de cabina: Es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

Artículo 10º.- Movilidad funcional.

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

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

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN.

Artículo 11º.- Modalidades de contratación.

Todos los contratos serán fijos e indefinidos, cuando se trate de puestos que precisen ser cubiertos con carácter permanente. No obstante, podrán utilizar las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

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

Artículo 12º.- Fomento de la contratación indefinida.

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un periodo de prueba de cuatro meses. En el caso de no superarse este periodo de prueba, todo trabajador que hubiese prestado en la Empresa por un periodo de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

No podrá pactarse un periodo de prueba cuando el trabajador haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de ETT.

Artículo 13º.- Contratación a través de ETT.

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

Artículo 14º.- Período de prueba.

En los supuestos no contemplados en el artículo 12º, podrán concertarse por escrito períodos de prueba que en ningún caso excederán de dos meses.

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

El periodo de prueba no quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador, durante el tiempo en que el trabajador permanezca en dichas situaciones.

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Artículo 15º.- Salario Convenio.- Para el año 2008 el importe del Salario Convenio se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para ese ejercicio más un punto, es decir, un 3%, garantizando el IPC alcanzado a 31.12.2008 más 0,10 puntos. A los empleados que ostenten la categoría de operador de cabina, una vez aplicado el porcentaje general correspondiente para el año 2008, se les incrementará el Salario Convenio en 10 euros, o la parte proporcional si se trata de empleados a tiempo parcial.

Para el año 2009 el importe del salario Convenio se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para ese ejercicio más un punto, garantizando el IPC alcanzado a 31.12.2009 más 0,10 puntos. A los empleados que ostenten la categoría de Operador de Cabina, una vez aplicado el porcentaje general correspondiente para el año 2009, se les incrementará el Salario Convenio en 20 euros, o la parte proporcional si se trata de empleados a tiempo parcial.

Para el año 2010 el importe del salario Convenio se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para ese ejercicio más un punto, garantizando el IPC alcanzado a 31.12.2010 más 0,10 puntos. A los empleados que ostenten la categoría de Operador de Cabina, una vez aplicado el porcentaje general correspondiente para el año 2010, se les incrementará el salario Convenio en 20 euros, o la

parte proporcional si se trata de empleados a tiempo parcial.

Artículo 16º.- Pagas extraordinarias.- Las gratificaciones de junio y navidad se abonarán en la cuantía correspondiente a treinta días cada una de dichas gratificaciones a todo el personal sin distinción de categorías profesionales.

Para el pago de ambas gratificaciones se computarán: el salario convenio y complemento por antigüedad.

Se acuerda el pago de una tercera paga extraordinaria que se abonará en el mes de marzo, computándose los conceptos retributivos del salario convenio y complemento por antigüedad. Dicha paga se abonará en la cuantía correspondiente a diecisiete días.

Artículo 17º.- Horas nocturnas.- En compensación alzada por la globalidad de horas nocturnas que corresponda trabajar a cada empleado se abonará la cantidad mensual por categoría que se indica en el anexo I (importes para el año 2008), o la parte proporcional si se trata de contrato a tiempo parcial, importes que suponen un incremento del 3% con respecto a los abonados para el ejercicio 2007, garantizando el IPC alcanzado a 31.12.2008 más 0,10 puntos.

Para los años 2009 y 2010, el precio de este concepto retributivo se incrementará en el mismo porcentaje que el salario Convenio.

Artículo 18º.- Complemento de antigüedad.- Durante la vigencia del presente Convenio se establece un sistema de trienios, a razón de 32,85 euros lineales por trienio (importe para el año 2008 y que supone un incremento del 10% respecto de los que se abonaron en 2007), importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios y un tope del 25% sobre el salario Convenio.

Para los años 2009 y 2010, el precio de este concepto retributivo se incrementará en un 10% cada año.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador en la empresa, aunque la relación laboral hubiese comenzado por medio de un contrato temporal.

Artículo 19º.- Quebranto de moneda.- En concepto de quebranto de moneda, para compensar por el deber de responder de los importes de dinero en efectivo derivados de las ventas, el personal de las categorías de dependiente/a y taquillero/a percibirá la cantidad mensual que se refleja en el anexo I (importes para el año 2008), o la parte proporcional si se trata de contrato a tiempo parcial, importes que suponen un incremento del 3% con respecto a los abonados para el ejercicio 2007, garantizando el IPC alcanzado a 31.12.2008 más 0,10 puntos.

Para los años 2009 y 2010, el precio de este concepto retributivo se incrementará en el mismo porcentaje que el salario Convenio.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 20º.- Jornada máxima anual.- La jornada máxima anual para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 1.744 horas.

Artículo 21º.- Jornada diaria.- 1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos periodos diarios.

2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, de cuatro horas, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores.

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

Artículo 22º.- Distribución de la jornada, descansos y horario.- 1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de

trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

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

3. Todos los trabajadores disfrutarán como mínimo de ocho días de descanso cada cuatro semanas.

4. El trabajador podrá solicitar, con un mínimo de catorce días de antelación, hasta tres días de descanso que le serán deducidos de su jornada anual, siempre que no se supere el límite de una persona por puesto de trabajo y día de descanso solicitado. Asimismo, la empresa no podrá negarse a menos que coincida con períodos de Semana Santa, diciembre o con los festivos anuales establecidos en el calendario laboral.

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

6. Como consecuencia de la imprescindible necesidad de que las empresas tengan sesiones matinales o de madrugada fueran de la jornada habitual, el personal se compromete a cumplir dicho servicio siempre y cuando le sea solicitado con antelación a su realización.

El personal que realice las sesiones matinales o de madrugada, fuera de su horario laboral, percibirá una compensación económica a tanto alzado cuyos importes se determinan en el anexo número I (importes para el año 2008 y que suponen un incremento del 10% respecto a los que se abonaron en 2007). Para los años 2009 y 2010, el precio de este concepto retributivo se incrementará en un 10% cada año.

Cuando se realice un montaje de película o programa fuera de la jornada laboral del trabajador, percibirá una cantidad económica a tanto alzado cuyos importes se determinan en el anexo número I (importes para el año 2008 y que suponen un incremento del 10% respecto a los que se abonaron en 2007). Para los años 2009 y 2010, el precio de este concepto retributivo se incrementará en un 10% cada año.

7. En los días de trabajo coincidentes con cada una de las fiestas fijadas anualmente como no recuperables, al personal que le correspondiese realizar su trabajo en un día laboral declarado festivo, por razones organizativas, la empresa vendrá obligada a compensar con el abono de un día de salario convenio más el incremento de un 50% (cincuenta por ciento) o, en su defecto, compensarle con un día de descanso. Dicha percepción afectará también al personal que no le corresponda trabajar en los citados días festivos, a excepción de los períodos de vacaciones, licencias, excedencias e I.T.

Se reconoce al personal a tiempo parcial, generalmente contratado específicamente para cubrir fines de semana y festivos, el derecho a percibir el mismo recargo en los días festivos en que preste servicios, pero no así en aquellos que le coincidan con descanso.

En el caso de que la Empresa compense el festivo con el abono de un día de salario Convenio más el incremento del 50%, la retribución será según la siguiente fórmula:
 $(\text{SALARIO CONVENIO} + \text{ANTIGÜEDAD}) / 30 \times 1,50$

8. Se suprime la primera sesión del día de Navidad, 25 de diciembre, y la última sesión de Nochebuena, 24 de diciembre y de Noche Vieja, 31 de diciembre; así como la función matinal del día de Año Nuevo, 1 de enero.

Artículo 23º.- Vacaciones anuales.- 1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de treinta días naturales.

2. El calendario de vacaciones se fijará en cada centro. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 24º.- Permisos.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo,

corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1.995, 1.144, 1.563).

5. 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.

En caso de discrepancia para ejercitación de estos derechos, su concreción corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Se tendrá en cuenta la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, en cuanto a permisos y excedencias se refiere.

Las licencias retribuidas, en aquellos casos en que proceda, se entenderán dirigidas también a las parejas de hecho, siempre y cuando éstas se encuentren debidamente legalizadas, registradas e inscritas en los registros oficiales correspondientes.

CAPÍTULO VI.

BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS.

Artículo 25º.- Asistencia sanitaria y complemento por enfermedad.- Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del 8º día de baja, y hasta cumplir el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100% del salario anterior a la baja.

En todas las bajas derivadas de accidente laboral se abonará el citado complemento desde el primer día. En caso de hospitalización, se abonará el citado complemento por todo el tiempo que dure la misma.

CAPÍTULO VII.

FORMACIÓN Y SALUD LABORAL.

Artículo 26º.- Formación continua.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), suscrito como acuerdo interconfederal.

Artículo 27º.- Salud Laboral.

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

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los Delegados de Prevención que no ostenten la condición de Representantes Legales del Personal, tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que le son propias.

CAPÍTULO VIII.

REGIMEN SANCIONADOR.

Artículo 28º.- Faltas:

1. Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves: Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

- Pequeños descuidos en la conservación del material
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

3. Faltas graves: Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad.

A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin justificación.

- Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.

- La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.

- Ausentarse sin licencia dentro del centro de trabajo.

4. Faltas muy graves: A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.

- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.

- La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

- El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.

- La embriaguez habitual y toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro en la imagen de la empresa.

- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.

- La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.

- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- Las faltas injustificadas y repetidas de asistencia o puntualidad al trabajo, cuando excedan de tres al mes.

La enumeración de las faltas que anteceden no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

Artículo 29º.- Sanciones.

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercerla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones.

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, al cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculcado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a algún Sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho Sindicato o, en su defecto, al delegado de personal o al Comité de Empresa.

2. Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3. Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

4. Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

5. Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiu días a seis meses

- Despido disciplinario.

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedente, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7. Prescripción de las sanciones:

Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán como agravante transcurridos los plazos siguiente desde su imposición si no hubiese reincidencia:

- Faltas leves: Seis meses.
- Faltas graves: Dieciocho meses.
- Faltas muy graves: Treinta y seis meses.

Disposición primera.- La Empresa facilitará los/las trabajadores/as el vestuario necesario para el desarrollo normal de la actividad. La reposición de nuevos uniformes se realizará cuando los anteriores estén deteriorados.

Disposición final.- Con carácter supletorio, en todo lo que no se hallare previsto, se estará a lo dispuesto en las normas legales, reglamentarias y convencionales que resulten de aplicación.

Anexo I - Salarios 2008 Convenio Colectivo Chinesa Santander

| Categorías | Salario Convenio | Nocturnidad | Sesión Matinal y Mañugada | Montaje | Quebranto | Trienio |
|----------------------|------------------|-------------|---------------------------|---------|-----------|---------|
| Personal de Limpieza | 764,64 | 85,00 | 34,48 | | | 32,85 |
| Taquillero | 764,64 | 85,00 | 34,48 | | 21,01 | 32,85 |
| Operador de Cabina | 875,46 | 156,74 | 44,35 | 29,58 | | 32,85 |
| Portero/Acomodador | 764,64 | 85,00 | 34,48 | | | 32,85 |
| Dependiente | 764,64 | 85,00 | 34,48 | | 21,01 | 32,85 |

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Servicios Sociales

Citación para notificación de resolución

Al ignorarse el lugar de notificación, por el presente anuncio y en virtud de lo establecido en el artículo 59 punto 5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se informa a los interesados, don Mohamed Benrhazal y doña Yolanda García Zorrilla, cuyo DNI se desconoce, que en las dependencias del Servicio de Atención a la Infancia, Adolescencia y Familia, sito en la calle Canalejas, 42, de Santander, se encuentran notificaciones de resoluciones de esta Dirección General de Servicios Sociales de fecha 19 y 27 de junio de 2008, cuyo contenido no procede aquí hacer público al apreciarse que su publicación lesionaría derechos e intereses legítimos.

Santander, 27 de junio de 2006.-La directora general de Servicios Sociales, María Luisa Real González.

08/9107

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Servicios Sociales

Notificación de resolución

Al ignorarse el lugar de notificación, por el presente anuncio y en virtud de lo establecido en el artículo 59 punto 5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se informa a la interesada, doña Lidia Dos Santos Fátima, cuyo DNI se desconoce, que en las dependencias del Servicio de Atención a la Infancia, Adolescencia y Familia, sito en la calle Canalejas, 42, de Santander, se encuentra notificación de resoluciones de esta Dirección General de Servicios Sociales de fechas 19 y 30 de junio de 2008, cuyo contenido no procede aquí hacer público al considerar que su publicación lesionaría derechos e intereses legítimos.

Santander, 9 de noviembre de 2005.-La directora general de Servicios Sociales, María Luisa Real González.

08/9108

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Dirección General de Medio Ambiente

Resolución de 26 de junio de 2008 de por la que se inscribe en el Registro de Organizaciones adheridas al Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS) al centro de la empresa RUERCON, S.L.

Resolución de 26 de junio de 2008 del ilustrísimo señor director general de Medio Ambiente por la que se inscribe en el Registro de Organizaciones adheridas al Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS) al centro de la empresa «RUERCON, S.L.» situado en travesía San Bartolomé número 1, 1º C, Torrelavega, atribuyéndole el número ES-CA-000032.

Santander, 26 de junio de 2008.-El director general de Medio Ambiente, Javier García-Oliva Mascarós.

08/9271