También podrá potestativamente, de conformidad con el artículo 107 y concordantes de la Ley 30/1.992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1.999, de 13 de enero, interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que ha dictado este acto administrativo que se le notifica, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la presente notificación.

No obstante, podrá interponer cualquier otro recurso, si lo estima procedente.

Lo que le traslado para su conocimiento y efectos.

Presués, Val de San Vicente, 5 de agosto de 2008.—La secretaria, Laura Rodríguez Candás.

Relación de documentos obrantes en el expediente:

1.-Informe emitido en fecha de siete de enero de 2008 por los Servicios Técnicos del Ayuntamiento de Val de San Vicente.

2.-Resolución adoptada por la Alcaldía en fecha de 18 de enero de 2008.

3.- Certificado de la resolución referida en el punto anterior.

4.- Notificación de la resolución de la Alcaldía de fecha 18 de enero de 2008.

5.- Escrito de alegaciones presentado por don Francisco Javier Díaz Ibáñez mediante documento con registro municipal de entradas número 0520 de 2008.

6.- Propuestas de resolución de fecha 18 de abril de 2008.

7.- Notificación de propuestas de resolución de fecha 18 de abril de 2008.

8.-Escrito de alegaciones presentado por don Francisco Javier Díaz Ibáñez mediante documento con registro municipal de entradas número 1201 de 2008.

9. Resolución de la Alcaldía de fecha 20 de junio de 2008.

10. Certificado de la resolución de la Alcaldía de 20 de junio de 2008.

11. Notificación de la resolución de la Alcaldía de 20 de junio de 2008.

12. Certificado del dictamen adoptado por la Comisión Informativa Municipal Permanente de Urbanismo, Obras y Servicios del Ayuntamiento de Val de San Vicente en sesión celebrada en fecha de 2 de julio de 2008.

13. Certificado del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Val de San Vicente en sesión celebrada en fecha de 8 de julio de 2008.

08/11359

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 Grupo de Empresas Sniace.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 19 de junio de 2008, de una parte por la empresa «Grupo de Empresas Sniace», en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación del Colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y

Servicios Transferidos, y su Atribución a Órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

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, 31 de julio de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquín.

CONVENIO COLECTIVO 2008-2009
GRUPO DE EMPRESAS SNIACE
TORRELAVEGA

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que trabaja en las empresas del grupo SNIACE.

SNIACE S.A. como empresa matriz, así como sus empresas filiales CELLTECH S.L, VISCOCEL S.L. y COGECAN S.L, mediante relación laboral, pertenecientes a la plantilla actual o que ingresen durante su vigencia.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal, que voluntariamente lo acuerde con la empresa, o que ocupe cargos de responsabilidad y mando al nivel de Direcciones, Jefaturas de Planta o Servicios (Gestión Calidad, Ingeniería, Recursos, Finanzas, Auditoría, Sistemas de Información, Logística y Compras y Almacenes), designados para tal responsabilidad por la Alta Dirección de la Empresa y aquellas áreas de producción o servicios que se puedan crear con el mismo rango organizativo.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá fuerza de obligar a las partes a partir de la firma del mismo y entrará en vigor una vez comunicado a la Autoridad Laboral, si bien los efectos económicos, sociales y sindicales entrarán en vigor el 1 de enero del año 2008.

Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2009.

El pacto se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos de un año natural, si no hubiera denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de un mes respecto a la fecha en que finalice el mismo.

Esta denuncia se podrá producir por la Representación de la Empresa o por mayoría simple de la Representación de los trabajadores.

Caso de ser denunciado el Convenio y en tanto que no se acuerde un nuevo texto, perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 3. Naturaleza

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, siendo todas sus cláusulas indisponibles conforme a lo dispuesto en el artículo 3-5 E.T.

Artículo 4. Absorción y compensación

Las mejoras económicas y salariales pactadas en el presente Convenio, absorben y compensan las que con carácter firme disfruta hasta ahora el personal, y a su vez serán absorbibles o compensables con cualquier aumento futuro en las retribuciones, establecido por disposición oficial que pudiera dictarse.

No obstante, las mejoras otorgadas por normas de rango superior serán de aplicación cuando, globalmente y en cómputo anual sean más beneficiosas o superen el nivel total de las otorgadas en este Convenio.

Artículo 5. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 6. Comisión paritaria

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y arbitraje, si procede, sobre el cumplimiento general de lo acordado en el presente Convenio.

Estará constituida por cinco Representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa y los Representantes que designe la Empresa hasta un número equivalente.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria de Interpretación podrán revestir el carácter de ordinario o de extraordinario, otorgando tal calificación cualquiera de las partes.

En el caso de que fuera extraordinario deberá mediar preaviso dirigido a la otra parte, con una antelación mínima de 24 horas. En caso de ser ordinario el plazo será de diez días.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 7. Funciones y movilidad funcional**

El grupo de empresas SNIACE podrá realizar, en el conjunto de las mismas, la movilidad funcional necesaria que precise en cada momento, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Grupo Profesional.

A estos efectos se considerará dentro de los límites del presente acuerdo la movilidad de trabajadores entre las empresas afectadas por el presente Convenio, previa información al Comité de Empresa.

CAPÍTULO III. EMPLEO, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN**Artículo 8. Empleo**

La empresa utilizará los contratos de trabajo vigentes en cada momento, facilitando a la Representación de los trabajadores copia básica de los mismos en los términos previstos legalmente.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 9. Período de formación de nuevos trabajadores

El personal de nueva incorporación se someterá a un período de formación tanto en materia de prevención de riesgos, como de las tareas propias del puesto o puestos que vaya a desempeñar.

Por las características del trabajo se establece este período en seis meses, durante los cuales el nuevo trabajador percibirá el 75 % de la retribución global por todos los conceptos del puesto o puestos que desempeñe durante el citado período. A estos efectos el trabajador tendrá durante este período su plan de formación y su tutor o tutores debidamente asignados.

Artículo 10. Formación

Los firmantes reiteran que la formación es un objetivo estratégico para la Empresa, y para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, estableciendo entre Dirección de Empresa y Representación de los trabajadores las líneas de comunicación más adecuadas para afianzar la formación en los trabajadores.

A estos efectos se consideran como obligatorios los cursos realizados dentro de la jornada laboral y como voluntarios los realizados fuera de la misma.

La Empresa facilitará los medios necesarios para asegurar esta formación e incentivará las horas formativas fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 11. Promoción

Todos los ascensos del personal afectado por el presente Convenio se harán por concurso-oposición, excluyendo los correspondientes a categorías para las que se exija titulación media o superior.

Toda vacante que se produzca en el grupo de empresas SNIACE, saldrá a examen en los -30- días siguientes. A ésta podrán optar los trabajadores fijos de cada Sociedad respectiva, cualquiera que sea su categoría.

De este modo se establece que, para ocupar un puesto de superior categoría o nivel, habrá de someterse el trabajador a las pruebas de aptitud que exija cada Empresa.

En caso de igualdad en la calificación obtenida, el orden de preferencia, será:

1º - El más antiguo en la Empresa que corresponda.

2º - El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento o Servicio donde exista la vacante.

En la convocatoria, que se dará a conocer en los tablores de anuncios con una antelación de un mes a la celebración de las pruebas, se contemplará:

a) Puestos a cubrir.

b) Fechas de los exámenes.

c) Programa a desarrollar que será confeccionado por la Empresa respectiva, previo informe de la Representación de los Trabajadores.

El Tribunal estará formado por un Presidente, un Secretario y dos Vocales, designados todos ellos por la Empresa afectada, además de un Vocal en representación de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo 12. - Grupos y categorías profesionales**

Los grupos - por coeficientes- y antiguas Categorías que se integran en cada grupo, se relacionan a continuación.-

Grupo	Coefic.	Categorías que agrupa
1	1,80	Almacenero Especialista Ordenanza Oficial de Tercera Vigilante
2	2,20	Auxiliar de Laboratorio de 2ª Ayudante de Encargado Conductor Mecánico Fogonero 1ª Maquinista Oficial de 1ª Oficial de 2ª Mantenimiento
3	2,40	Auxiliar de Laboratorio 1ª Oficial de 1ª. Mantenimiento
4	2,50	Encargado Grabador Informática Maestro de Oficio Oficial Administrativo 2ª.
5	2,60	Delineante 1ª. Oficial Administrativo 1ª.
6	2,70	Analista de Laboratorio Jefe Administrativo 2ª. Maestro de Taller Programador de Informática
7	2,85	Técnico Auxiliar Analista de Informática A.T.S. Jefe Administrativo 1.ª Titulado Medio
8	3,20	Titulado Superior

CAPÍTULO V.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 13. – Jornada laboral

Durante la vigencia del presente Convenio, la Jornada Laboral media del grupo de Empresas SNIACE será, en cómputo anual de 1746 horas para el año 2008 y de 1744 horas para el año 2009.

En la jornada anual, se entenderán comprendidos los tiempos de descanso computables como de trabajo efectivo -30 minutos -, no existiendo tolerancias de entrada y salida al puesto de trabajo.

La jornada pactada, solamente podrá modificarse por Ley.

Normas para el disfrute de las horas de reducción de jornada del personal de jornada normal, para los dos años:

Para el 2008, el disfrute de las 4 horas de reducción de jornada será destinado a asuntos propios, pudiendo dividirse en dos períodos de 2 horas su disfrute.

Siendo el único requisito para su disfrute, la autorización previa del Jefe del Servicio y visado posterior de la Oficina de Administración de personal.

Para el 2009, el disfrute de las 6 horas adicionales serán destinadas a asuntos propios, pudiendo dividirse en dos períodos de 3 horas su disfrute.

Aunque de ser necesario, serán integradas en su totalidad o en parte, dentro del cómputo global de horas a efectos de determinar la jornada de trabajo para el citado año.

Artículo 14. –Tipos de jornada

Los distintos tipos de jornada del grupo de empresas SNIACE serán las siguientes:

2 TD. Trabajo a dos turnos con descanso dominical.

Se trabaja de lunes a viernes descansando sábados, domingos y Festivos, alternando por semanas, una en turno de mañana y otra en turno de tarde.

2 T. Trabajo a dos turnos con descanso intersemanal.

Cada 28 días se cierra un ciclo en el que el trabajador ha pasado por los turnos de mañana y tarde, trabajando 7 días y descanso 4, trabajando 7 días seguidos y descansando 2 y trabajando 7 días seguidos y descansando 1.

En cada ciclo se trabaja 21 días y se descansa 7.

De los cuatro domingos que incluye cada ciclo, 3 coinciden en día de trabajo y 1 en día de descanso.

2 TE. Trabajo a dos turnos especial.

La jornada sería igual que 3T, si bien por razones de ahorro de energía eléctrica se suprime el turno que coincide con las horas punta.

3 T. Trabajo a tres turnos con descanso intersemanal.

Cada 28 días se cierra un ciclo en el que el trabajador ha pasado por los turnos de mañana, tarde y noche, trabajando 21 días y descansando 7.

De los cuatro domingos que incluye cada ciclo, tres coinciden en día de trabajo y 1 en día de descanso.

3 TE. Trabajo a tres turnos especial.

Cada 12 días se cierra un ciclo en el que se pasa por los turnos de mañana, tarde y noche, trabajando 3 días y descansando 1.

De manera excepcional a partir del 01 de enero del 2009, en tanto se evalúa su idoneidad para una implantación definitiva, los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, pasarán a desempeñar su trabajo a tres turnos con descanso intersemanal.

JN. Trabajo en jornada normal con jornada reducida de verano.

Se trabaja de lunes a viernes en horario de mañana y tarde, descansando sábados, domingos y festivos.

Durante la jornada de verano y en invierno se trabajarán las horas que correspondan en función del calendario laboral de cada año.

JE. Trabajo en jornada normal con descanso intersemanal. Sin jornada reducida de verano. Se trabaja de lunes a viernes en jornada normal o dos turnos y los festivos, sábados y domingos en horario o turno de mañana con descanso compensatorio intersemanal.

Los trabajadores que estén a jornada normal tendrán preferencia para acceder a puestos con jornada mejor retribuida.

Artículo 15. -Horarios

Verano: Entre las fechas que se señalen en los meses de junio a septiembre, se trabajará en horario de 8,00 horas a 14,00 horas.

Invierno: El período restante que no comprende la jornada de verano se trabajará en horario de mañana de 8,00 horas a 13,30 y de tarde de 15,00 a la hora que resulte en cada uno de los años de vigencia del Convenio de acuerdo con el calendario anual.

Turnos:

1° Turno: De 6,00 h. a 14,00 h.

2° Turno: De 14,00 h. a 22,00 h.

3° Turno: De 22,00 h. a 6,00 h.

Cambio horario:

A todo el personal que le corresponda trabajar una hora más como consecuencia del cambio horario establecido por RD 236/2002, tendrá dicha hora la consideración de extraordinaria.

Artículo 16.- Vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio, las vacaciones serán de 26 días laborables para todo el personal; 21 de estos días laborables se disfrutarán conforme al Calendario que se establezca, por acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

El trabajador podrá disponer de los 5 días laborables restantes, con el requisito de avisar de su disfrute con una antelación mínima de 48 horas a su Jefe de Servicio correspondiente, y de acuerdo con el procedimiento establecido. Este preaviso no será necesario cuando se apliquen estos días a la prolongación de las licencias no penalizadas.

A los trabajadores de producción pertenecientes a la Sección de Hilatura de Fibra Corta, que actualmente disfrutan de un cuadro de turnos especial, con descanso cada tres días trabajados, así como los trabajadores de jornada normal de esta misma sección, disfrutaran de -32- días laborables de vacaciones de los cuales -27- días serán conforme al calendario y los -5- restantes dispondrán de ellos de igual forma que el resto de la plantilla.

Se consolidan los 32 días de vacaciones exclusivamente para el personal de Hilatura y Laboratorio de Hileras, del 5° al 10° año proporcionalmente, de la siguiente forma:

- 5° año: 26 días
- 6° año: 27 días y 2 horas.
- 7° año: 28 días y 4 horas
- 8° año: 29 días y 4 horas.
- 9° año: 30 días y 6 horas.
- 10° año: 32 días.

Las vacaciones se disfrutarán como en años anteriores, entre los meses de enero a diciembre. Durante el ámbito temporal del Convenio, el Calendario de Vacaciones fijará los meses de junio, julio, agosto y septiembre, al menos, el 60% de la totalidad de los días contemplados en el mismo.

Finalmente, permanece vigente la Bolsa de vacaciones para el personal a turnos que disfrute la totalidad en los meses siguientes:

Diciembre y enero 72,12 euros

Noviembre y febrero 54,09 euros

Octubre, marzo y abril 36,06 euros

Asimismo se tendrá derecho a percibir la parte proporcional de dicha bolsa, por el bloque resultante de la diferencia plasmada en calendario de vacaciones, de los 26 días de vacaciones menos las vacaciones de parada y menos los 5 días de Convenio, siempre que se disfrute de una vez.

Pago de vacaciones.

Se reconoce el cobro de todos los pluses en vacaciones excepto los pluses que están incluidos en el valor hora/mes, excepto domingo.

Para el 2008 se computarán 2 domingos y uno más en el 2009.

A su vez, todos los trabajadores que perciban pluses de puesto de trabajo, de forma parcial, en función del tiempo de permanencia en cada uno de ellos, percibirán durante sus vacaciones el promedio de los pluses que hayan percibido en los 3 meses inmediatamente anteriores.

Artículo 17.- Permisos y licencias

1.º Permisos

La plantilla a jornada normal dispondrá, por una sola vez al año, de -2- horas de permiso para asuntos propios, de acuerdo con el procedimiento establecido, autorización previa de la persona Responsable del Servicio y visado posterior de la oficina de Administración de Personal. Al igual que en el Convenio anterior, estas horas de permiso se computarán al margen de la jornada laboral pactada para cada año.

2.º Licencias

El personal disfrutará de las siguientes licencias retribuidas, siempre que se justifique debidamente a juicio de la Empresa:

- a) Para contraer matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo/a: 4 días naturales, ampliables a uno más, si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: 4 días naturales, ampliables a uno más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
- d) Por intervención quirúrgica de cónyuge, hijos o padres: 2 días, y dos más sin retribución.
- e) Por fallecimiento de hermano, hermano político, nietos o abuelos: 2 días, ampliables en tres más si el trabajador precisa, por esta causa, desplazarse a más de 200 km.
- f) Por enfermedad grave de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días, ampliables en dos más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
- g) Por enfermedad grave de hermanos de uno u otro cónyuge: 2 días, ampliables en tres más si el trabajador necesita desplazarse a más de 200 km.
- h) Por fallecimiento o enfermedad grave de sobrino o tío: 2 días.
- i) Por boda de un hijo o hermano, padres o abuelos: 1 día.
- j) Por intervención quirúrgica de hermanos o hermanos políticos: 1 día y dos más sin retribución.
- k) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
- l) Por el tiempo necesario en las curas ambulatorias, previamente decretadas, cuando el trabajador no haya causado baja.
- m) Por asistencia a consulta de médicos especialistas: 1 día y tres más si la consulta fuera en otra provincia. Se incluye odontólogo.

El tiempo destinado a las consultas del médico de cabecera se abonarán si hubiesen sido ordenadas por el médico de Fábrica.

Se reconoce a las mujeres mayores de 40 años el derecho a un permiso de un día al año para la realización de pruebas ginecológicas, previa comunicación con una antelación mínima de 48 horas.

- n) Por consulta médica de cónyuge, hijos, padres y padres políticos: el tiempo necesario.
- o) Para exámenes: los días que este prevista su duración. Si éstos tuvieran lugar fuera de la provincia, ampliables a dos más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
- p) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal.
- q) Por hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad 2 días, ampliables a dos más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.

Especificaciones:

-En los supuestos de los apartados a) al d) - ambos inclusive- el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

-La retribución de estos días de licencia, será igual a la que hubiera percibido de haber estado trabajando.

-En el supuesto que el interesado haya trabajado en el día en que se produjo el hecho causante, la licencia comenzará desde el día siguiente natural.

-En el caso que el interesado esté trabajando y abandone su trabajo el día en que se produjo el hecho causante, la licencia comenzará a contar desde ese mismo día.

-Tendrá la consideración de cónyuge a los efectos de este artículo (salvo lógicamente los 15 días por matrimonio) las parejas de hecho legalmente constituidas que así lo justifiquen ante la empresa.

Artículo 17 bis). Baremo para el abono del plus de asistencia

Los distintos apartados que se detallan a continuación se refieren exactamente a los apartados redactados en el artículo 17 sobre licencias.

- a) No penaliza.
- b) No penalizan los dos primeros días, el tercero y el cuarto penalizaran cada uno con un 25%.
- c) No penalizan los dos primeros días, el tercero y el cuarto penalizan cada uno con 25%.
- d) Penaliza el primer día un 25% y el segundo otro 25%. No se penalizará el disfrute de esta licencia cuando la intervención conlleve hospitalización.
- e) No penaliza.
- f) No penalizan los dos primeros días, el tercero el 25%.
- g) No penaliza.
- h) Penaliza el primer día el 25% y el segundo otro 25%.
- i) No penaliza boda de hijo, el resto el 25 %.
- j) Penaliza el 25%.

No se penalizará el disfrute de esta licencia cuando la intervención conlleve hospitalización.

- k) No penaliza
- l) No penaliza
- m) Penaliza un 25% la utilización del derecho del Convenio Colectivo (1 día). No penalizará cuando sea por el tiempo necesario y coincida con la jornada de trabajo. El trabajador deberá acreditar la hora llegada y salida de la consulta a efectos de determinar el tiempo necesario, al que se añadirá el que se considere razonable por desplazamiento.

No penaliza el tiempo necesario a las consultas del medico de cabecera ordenadas por el médico de Fabrica.

No penaliza el día de permiso para la realización de las pruebas ginecológicas para mujeres mayores de 40 años.

- n) Penaliza el 25%
- o) Penaliza el 25%. En caso de exámenes para la obtención de titulaciones académicas reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencia, no penalizará la utilización del tiempo necesario siempre que coincida con la jornada de trabajo.
- p) No penaliza.
- q) No penaliza

-No penalizan los permisos sindicales, ni los accidentes laborales o no.

-Penalizan el 50% las faltas sin justificar por cada día de ausencia.

-Penalizan el 25% las sanciones de suspensión de empleo por cada día.

-Penalizará la enfermedad común con un 10% por cada día de ausencia (No se aplicará esta penalización cuando el índice general de absentismo por causa de enfermedad común no alcance el 3%).

-No penaliza la I.T por enfermedad común cuando sea motivada por intervención quirúrgica u hospitalización.

Artículo 18. Excedencias

Las Empresas conceden a los trabajadores, con carácter excepcional, el derecho a disfrutar de la situación de excedencia de acuerdo con lo siguiente:

- A los dos años de antigüedad en la Empresa, tres meses de excedencia.

- A los cinco años de antigüedad en la Empresa, seis meses de excedencia.

- A los ocho años de antigüedad en la Empresa, doce meses de excedencia.

En cualquiera de los casos, una vez finalizada la excedencia, no podrá solicitarse otra hasta transcurridos cinco años del reingreso del trabajador.

El tiempo que el trabajador se encuentre en situación de excedencia, se computará a todos los efectos como antigüedad en la Empresa.

Se garantiza el reingreso en la categoría y actividad que detentaba con anterioridad a la excedencia, pero no el puesto de trabajo.

CAPITULO VI. CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 19. – Conciliación de la vida familiar y laboral

En los derechos y deberes de los trabajadores con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral vigente en cada momento.

Asimismo se establece la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia a aquellos trabajadores que la ley reconozca como beneficiarios de tal derecho.

Artículo 19 bis. – Mujer trabajadora

Se entiende que hay que remitirse en todos los aspectos a la Legislación vigente y a las posteriores normas que se aprueben.

En todo caso se considerará, para la mujer trabajadora, cuando esté embarazada, la conveniencia de cambiarla de puesto de trabajo, si éste es nocivo o peligroso para ella o para el feto.

Asimismo, se procurará facilitar su deseo de acudir a tratamiento de psicoprofilaxis obstétrica -preparación para el parto- a partir del séptimo mes de embarazo, sin menoscabo de sus obligaciones contractuales.

Planes de Igualdad.

Las partes firmantes establecerán un Plan de Igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, de acuerdo con lo regulado en la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El citado Plan de Igualdad se estructurará mediante medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, y contará con instrumentos para su seguimiento y revisión.

La Empresa se obliga al cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007 “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, y a su aplicación en el Grupo Sniace por los medios establecidos en la citada ley.

CAPITULO VII. SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCIÓN

Artículo 20. – Salarios

Se establece para el año 2008 un incremento salarial del tres con ochenta sobre todos los conceptos salariales existentes a la firma de este Convenio.

La tabla salarial resultante de dicho incremento será:

BASE AÑO 2008: 6,354 euros

Niveles	Coefficiente	Valor k (euros)	Salario Convenio día	Salario Convenio año
1	1,80	24,953	36,393 euros	15.467,599 euros
2	2,20	24,147	38,129 euros	16.205,292 euros
3	2,40	24,018	39,272 euros	16.690,812 euros
4	2,50	23,836	39,725 euros	16.883,119 euros
5	2,60	23,667	40,190 euros	17.081,056 euros
6	2,70	24,207	41,367 euros	17.581,605 euros
7	2,85	25,068	43,181 euros	18.352,518 euros
8	3,20	25,784	46,120 euros	19.601,811 euros

Tabla salarial 2008

La cantidad que figura como Base operará como salario para la actividad normal en el puesto de calificación uno y servirá como módulo para el cálculo de la antigüedad y participación en beneficios.

Tabla salarial 2009

La tabla salarial para el año 2009 será la resultante de aplicar sobre los salarios de 31 de diciembre, de haberse aplicado la cláusula de revisión del año 2008, un incremento equivalente al IPC previsto para el año 2009 más un punto con ochenta y cinco.

El salario se entiende por -12- pagas anuales y dos extraordinarias.

Los salarios se abonarán en las siguientes fechas:

-Pagas Extras: Antes de los días 20, de julio y diciembre.

-Nómina Ordinaria: Siendo la fecha de cobro el 5º día laborable de cada mes, la Empresa se compromete a abonarla con antelación, siempre que la nómina este elaborada por la oficina administrativa.

Artículo 21.-Cláusula de revisión

Primer año de vigencia.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al 2% previsto para dicho año, se efectuará una revisión, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2008 durante el primer trimestre del 2009 en una sola paga, sirviendo por consiguiente dicho incremento como base de cálculo para el incremento salarial del año 2009.

Segundo año de vigencia.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre del 2009 un incremento superior al IPC previsto para dicho año aplicado con efectos a primero de enero, se efectuará una revisión tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el incremento previsto aplicado. Tal incremento se abonará con efectos a 1 de enero de 2009, en una sola paga en el primer trimestre del 2010, sirviendo por consiguiente dicho incremento como base de cálculo para el incremento salarial del año 2010.

Artículo 22.- Plus de turnicidad y nocturnidad

El plus de trabajo a turnos y nocturno se cifra en las cantidades que se indican para cada tipo de jornada de trabajo en euros/ día.

JORNADA	VALOR/ DÍA EUROS
Tres turnos	3,97
Dos turnos con descanso al octavo día	1,61
Dos turnos con descanso dominical	1,05
Jornada especial	56,86 (MES)

El devengo de las cantidades citadas, por días trabajados en turnos o nocturno se repercutirá sobre 425 días/año incluyendo las dos pagas extraordinarias, excepto para la jornada especial que se abona sobre 365 días.

Las cantidades señaladas anteriormente serán incrementadas para el primer año de vigencia con la revisión salarial y para el segundo año de vigencia, con el mismo incremento de los sueldos y salarios del dicho año incluida la revisión salarial si procediera.

La Empresa se compromete a mantener el Plus de turnos a todos los trabajadores que hayan pertenecido a este régimen por un período de, como mínimo, diez años, y el cambio a jornada normal sea a petición de la misma. Esta garantía se continuará percibiendo sobre -365-días.

Artículo 23.-Plus de domingos

El Plus de domingo trabajado será, para todo el personal que trabaje a tres turnos, a dos turnos con descanso al octavo día, y jornada especial, de 39,62 euros.

La cantidad citada anteriormente, se verá incrementada con la revisión salarial, si procediese.

Este Plus de domingos, no se percibirá en el período de vacaciones, puesto que en la cantidad fijada por domingo trabajado se incluye la parte proporcional correspondiente a dicho concepto.

La Empresa se compromete a mantener el Plus de domingos a todos los trabajadores que hayan pertenecido a este régimen por un período de, como mínimo, diez años, y el cambio sea a petición de la misma.

Artículo 24.- Plus de festivo

El abono del Plus de Festivo se efectuará mensualmente con arreglo a las siguientes cantidades:

ABONO POR FESTIVO	
Niveles 1-2-3	121,35 euros
Niveles 4-5-6-7-8	134,30 euros

Habrà un descuento económico cuando, correspondiendo trabajar en fiesta, no se realice la prestación laboral, de acuerdo con las cantidades expresadas a continuación:

DESCUENTO POR AUSENCIA EN FESTIVO	
Niveles 1-2-3	138,68
Niveles 4-5-6-7-8	153,48

El Calendario de Vacaciones no afectará económicamente a los trabajadores, a los efectos de este Plus.

La Empresa se compromete a mantener el Plus festivo a todos los trabajadores que hayan pertenecido a este régimen por un período de, como mínimo, diez años, y el cambio a jornada normal sea a petición de la misma.

Artículo 25.-Plus de asistencia

Se establece un plus de asistencia, consistente en el 2,10% de la masa salarial anual de cada trabajador a percibir del siguiente modo:

1. Se abonará si se cumplen los baremos establecidos en el "baremo para el abono de la gratificación a que se refiere el artículo 17.bis) del Convenio Colectivo para el año 2008-2009", al que se incluirá como no penalizados los accidentes no laborables y las bajas con hospitalización, incluyéndose en su nueva redacción todas las licencias contempladas en el Convenio.

2. El abono y devengo se realizará cuatrimestralmente, abonándose, en consecuencia, en las nominas de abril, agosto y diciembre, a todos los trabajadores que no hayan penalizado en ese cuatrimestre.

Artículo 26.- Plus de puesto

El valor hora del Plus de puesto es el que se refleja en el siguiente cuadro:

FABRICA	DESCRIPCIÓN	VALOR HORA	% S.B.
CELLTECH	Ácidos y hervidores	0,190	23,92
	Continua/ Blanq L2/ Lab	0,190	23,92
	Conservación ácidos y hervidores	0,190	23,92
	Ácidos y herv +Lab+ropa	0,208	26,12
VISCOCEL	Baños y kkk	0,756	95,18
	Hilaturas	0,756	95,18
	Conservación de hilaturas	0,190	23,92
	Estufas y sulfuradores	0,190	23,92
	Hilaturas + labor + ropa	0,775	97,58
	Blanqueo Chemtex *	0,190	23,92
	Ruidos	0,190	23,92

* El plus de Blanqueo Chemtex contará a efectos de consolidación a partir del 1 de enero del 2008.

La Empresa se obliga a que todos los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo penoso, con bonificación especial asignada al efecto, mantengan ésta si por moti-

vos de salud o cualesquiera otros, son trasladados de puesto de trabajo, siempre que su permanencia en dicho puesto penoso y bonificado haya sido superior a tres años.

El porcentaje sobre el salario base establecido junto al valor hora, es una mera referencia conforme a los criterios de aplicación de este plan.

Artículo 26 BIS.- Otros pluses de puesto

El valor hora del Plus de puesto es el que se refleja en el siguiente cuadro:

DESCRIPCIÓN	VALOR HORA EUROS
Bombero	0,213
Embalaje-Baños-KKK-Planta Sulfato	0,190
J.Especial Parque de Maderas	1,639
Labor	0,010
Ropa	0,009
Labor + Ropa	0,019
Parque de Maderas *	0,834
Troceadora	0,834
Hileras y Rasaturas	0,496
Continua-Celltech	0,190

* El Plus del parque de maderas tiene implícito el valor de la jornada especial.

Artículo 27.- Plus de fiestas de Navidad

La Empresa se compromete a abonar en concepto de Plus de fiestas de Navidad, como si de horas extraordinarias se tratase, las horas trabajadas por el personal del tercer turno de trabajo de las festividades de Nochebuena y Nochevieja.

Esto supone para el trabajador, además de cobrar las ocho horas normales, la percepción de un Plus por un importe de ocho horas extraordinarias.

Artículo 28.- Polivalencia. Plus de polivalencia

Se entiende por polivalencia de funciones la capacidad técnica que tienen determinados trabajadores para desarrollar de forma temporal, y por necesidades del servicio, un puesto de trabajo o función distinta a la que normalmente les corresponde.

Aquellos trabajadores que estén capacitados para desarrollar más de dos puestos de trabajo o funciones que por necesidades del servicio las realicen de forma habitual recibirán una compensación económica denominada "Plus de polivalencia", ascendente a la cantidad de 30 euros mensuales.

Para el desempeño de funciones que tengan dicho carácter, la empresa, a través de los Jefes de los distintos servicios, efectuará una designación expresa del personal que ostente tal cualidad y que, por tanto, pueda acceder al devengo del Plus si efectivamente realiza funciones de carácter polivalente.

Dicha cantidad será percibida por aquellos trabajadores que efectivamente realicen funciones de carácter polivalentes sin que proceda su abono a efectos de la Incapacidad temporal o del complemento (exceptuando el accidente de trabajo), ni en cualquier otra situación en que no se produzca la efectiva prestación de servicios.

CAPITULO VIII. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 29.- Indemnización complementaria en procesos de incapacidad temporal.

Durante la vigencia del Convenio, al personal de la Nómina obrera que estuviese en situación de IT por enfermedad común, durante el plazo en el que se perciba la prestación de la Entidad Gestora o Colaboradora de la Seguridad Social, será abonado, por cada Empresa respectiva, un complemento del 100% siempre que el total de ausencias al trabajo en el mes correspondiente, exceptuado las de accidente laboral y vacaciones, no excedan del -3,90-%.

El abono de este complemento de IT, se hará al mes siguiente de conocerse el índice de Absentismo y, en todo caso, se devengará al final de año, siempre que no supere los porcentajes señalados anteriormente.

Los complementos citados en los párrafos anteriores no serán de aplicación a los trabajadores que hayan solicitado la declaración de Incapacidad Permanente, en el caso de que ésta se logre.

Se acuerda la mejora del complemento salarial en los procesos de IT de la nómina obrera.

En caso de IT por enfermedad común, será abonado un complemento de hasta el 90% desde el primer día siempre que la duración de la baja sea inferior o igual a 20 días naturales. Cuando se supere dicho límite, el complemento será del 80% desde el primer día en adelante.

Dicho complemento se abonará con la nómina del mes siguiente de su devengo.

RESUMEN DE LOS DIFERENTES SUPUESTOS DE LOS PROCESOS DE IT EN LA NÓMINA OBRERA:

A) Enfermedad común:

-Cuantía del 90% desde el primer día, siempre que la duración de la baja sea inferior o igual a 20 días naturales.

-Cuantía del 80% desde el primer día cuando la duración de la baja sea superior a 20 días naturales.

-Cuantía del 100% siempre que el total de ausencias al trabajo en el mes correspondiente, exceptuado las de accidente laboral y vacaciones, no excedan del -3,90-%.

B) Procesos de IT. derivados de Enfermedad común, que conlleven hospitalización y/o Intervención quirúrgica.

-Cuantía del 100% desde el primer día de IT.

C) Accidente laboral o no.

-Abono del 100% desde el primer día en adelante.

Artículo 30.-Ayuda a discapacitados psíquicos y físicos

La prestación de Ayuda a discapacitados psíquicos y físicos, que se viene efectuando con carácter mensual a los trabajadores por cada hijo, cónyuge, padres o hermanos discapacitados psíquicos o físicos, que vivan a sus expensas, como complemento de la ayuda que presta la Seguridad Social por este concepto, será de 42,38 euros mensuales.

Artículo 31.-Anticipos

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa destinará la cantidad de 16.527,83 euros mensuales, para facilitar anticipos a los trabajadores. El límite de petición de cada trabajador estará en 1000 euros, que deberá devolver en un periodo de 12 meses y sin interés alguno.

La propuesta de concesión de estos anticipos la efectuará, con periodicidad mensual el Comité de Empresa.

Artículo 32.- Préstamo de vivienda

Por este concepto se podrán distribuir un máximo de 26.444,528 euros anuales.

El importe máximo de cada préstamo será de 1.983,34 euros, que deberá amortizarse en el plazo máximo de dos años, siendo sus beneficiarios aquellos trabajadores que pretendan adquirir su primera vivienda en el término municipal de Torrelavega y ayuntamientos colindantes, para uso propio, dentro de la unidad familiar, quedando excluida por tanto la petición del resto de los integrantes de dicha unidad, aunque trabajen en estas Empresas.

Asimismo, quedan excluidos en todo caso aquellos trabajadores a quienes les fue adjudicada una vivienda de la Sociedad.

Estos Préstamos Vivienda, devengarán el 50% de interés legal fijado por el Banco de España en el momento de la concesión.

Artículo 33.-Cafetería

La Empresa y la Representación de los Trabajadores deberán controlar los precios de la misma y plantear las mejoras necesarias.

Artículo 34.-Ayuda escolar

Los hijos de los trabajadores en activo de los Centros de Trabajo del grupo de empresas SNIACE, en Torrelavega, que cursen estudios de 3º y 4º de la E.S.O y Bachiller o Formación Profesional de 2º Grado (FP II), y que tengan aprobadas todas las asignaturas dentro del año escolar, se les abonará en el presente Convenio, la cantidad de 59,50 euros, en concepto de ayuda de estudios, previa certificación de las calificaciones obtenidas.

De otro lado, cuando los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio, cursen estudios superiores o medios, con superación de todas las asignaturas en el año escolar, se les abonará, en el año 2008 y 2009, en concepto de gastos debidamente justificados y acreditados, la cantidad de 132,22 y 198,33 euros respectivamente, en función de que los mismos se realicen en Torrelavega o fuera de esta localidad respectivamente, siendo necesario, asimismo, la certificación de las calificaciones obtenidas.

Artículo 35.- Premio de veteranos

Se mantiene con carácter exclusivo el premio de 25 años conforme al acuerdo de 23 de diciembre de 1987 consistente en el pago de una mensualidad abonable en el mes de diciembre del año en el que se cumplen los 25 años de antigüedad para todos aquellos trabajadores ingresados antes del 31 de diciembre de 1987.

Artículo 36.-Indemnización por incapacidad permanente

El baremo existente para indemnizar la incapacidad permanente total, derivada de enfermedad común o accidente no laboral y obtenida por iniciativa del trabajador, se fija en 19.833,33 euros, y se devengará de acuerdo con el procedimiento contractual previsto que incluye el siguiente supuesto:

En los casos en los que un trabajador haya iniciado los trámites para la obtención de una incapacidad permanente y le haya sido denegada, si posteriormente es reiniciado el proceso por la Inspección médica o por agotamiento de la Incapacidad Temporal y se consigue esta vez, se tendrá derecho a la indemnización.

Para los supuestos incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la indemnización se fija en la cantidad de 18.030,30 euros y se devengará de conformidad con el mismo procedimiento anteriormente establecido y para las mismas contingencias.

Artículo 37.- Jubilación anticipada y de relevo:

Las personas con menos de 65 años y más de 60 que puedan acceder a la jubilación de acuerdo con la normativa vigente, podrán jubilarse a propuesta de la Empresa obligándose esta a complementar las prestaciones públicas hasta el 80% de las percepciones salariales que disfrute en el momento de la jubilación.

Durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores que cumplan los requisitos legalmente previstos, previa solicitud y a iniciativa de los mismos, podrán acogerse a la jubilación parcial, en tanto la Empresa formalizará un contrato de relevo en los términos previstos en la normativa vigente.

CAPÍTULO IX. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 38.- Régimen disciplinario. Faltas y sanciones. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Faltar un día al trabajo al mes, sin causa justificada.

2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

3. No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

10. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos previstas en el artículo 29 de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar y fiscal de acuerdo con la normativa vigente.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada durante un período de treinta días.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez en el trabajo, cuando se superen los límites establecidos en la legislación de salud laboral.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos previstas en el artículo 29 de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

13. Abandono del puesto de trabajo. Podrá considerarse como muy grave cuando repercuta gravemente en la marcha de la producción.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar más de seis días al trabajo sin causa justificada en un período de cuatro meses.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar defectos en primera materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual, cuando repercuta gravemente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños de la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido en las leyes.

11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

13. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

14. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

15. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

16. El acoso sexual y moral en el trabajo.

Se entiende por acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual y que tenga lugar en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, respecto de la que el sujeto activo sepa que sus actos, gestos o palabras resulten indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que la padece, en términos tales que sea entendido así en el ámbito social actual.

Se entiende por acoso moral, vulgarmente conocido como "mobing", la situación de hostigamiento que sufre un trabajador en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado que conducen al trabajador al aislamiento y extrañamiento social en el ámbito laboral, pudiendo causarle enfermedades psicológicas, trastornos de ansiedad y depresión.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a setenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los setenta días, a partir de la fecha en que la dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los tres meses de haberse cometido.

Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD**Artículo 39.-Seguridad y salud laboral**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Las Empresas aplicarán las recomendaciones hechas por el Centro de Seguridad y Salud en el trabajo.

Las Empresas están conformes en que el Centro de Seguridad y Salud en el trabajo, emita sus informes sobre los topes máximos de concentración y que las revisiones médicas se hagan por especialistas.

Las Empresas están de acuerdo en que los representantes de los Trabajadores, participen en los estudios que se lleven a efecto sobre eliminación de residuos industriales.

Artículo 40.- Comisión de Medioambiente.

Ante la necesidad de que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección, se creará una Comisión de Medioambiente que se reunirá con carácter trimestral y que estará compuesta por 5 personas de la parte Social.

Las competencias de la Comisión son:

1. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

2. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la Empresa establezca.

3. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

4. Recibir de la Empresa información sobre la documentación relativa a temas medioambientales, remitida a la Administración Pública.

5. Proponer a la Empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

Los miembros de la Comisión que presten servicios en el momento de la reunión tendrán permiso retribuido por el tiempo necesario para su asistencia.

CAPÍTULO XI. GARANTÍAS SINDICALES**Artículo 41.-Comité de Empresa**

Será de aplicación el Título segundo del Real Decreto 1/1995 Ley E.T:

Los miembros del Comité de empresa dispondrán de un máximo de 35 horas mensuales por persona con el único requisito para su utilización de que medie un preaviso de 48 horas.

El total de las horas disponibles de los miembros del Comité de Empresa, pertenecientes a una misma Central Sindical, serán acumulables y repartibles mensualmente según el criterio de ésta.

Artículo 42.-Secciones sindicales

Será de aplicación la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Los delegados de las Secciones Sindicales, no pertenecientes al Comité de Empresa, dispondrán de un máximo de 35 horas mensuales, con el único requisito para su utilización de que medie un preaviso de 48 horas.

Cada una de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa, tendrá a su disposición un local en el que ejercerán sus actividades sindicales, así como sus correspondientes tableros de anuncios.

Las Empresas se comprometen a descontar en las nóminas las cuotas de los afiliados a las Centrales Sindicales, que lo soliciten.

DISPOSICIÓN FINAL I.

Será aplicable, con carácter subsidiario, el Convenio Nacional para la Industria Textil.

DISPOSICIÓN FINAL II. COLEGIO ELECTORAL ÚNICO

El Comité de Empresa de SNIACE S.A., será el interlocutor válido ante las restantes empresas del grupo y como representantes de sus trabajadores.

El Censo para las elecciones de la empresa SNIACE S.A., lo compondría la totalidad de los trabajadores de las empresas del grupo SNIACE (SNIACE S.A., CELLTECH S.L., VISCOCEL S.L., Y COGECAN S.L.) quienes serán electores y elegibles a dichas elecciones.

DISPOSICIÓN FINAL III. CLÁUSULA DE REVERSIBILIDAD

El grupo de empresas SNIACE se compromete a que, en el supuesto de que se produjese la disolución o extinción de CELLTECH S.L., VISCOCEL S.L., O COGECAN S.L., por cualquier causa, los trabajadores pertenecientes a dichas plantillas a la fecha de este acuerdo, y cuya relación se adjunta, se reintegrarán automáticamente en la plantilla del grupo de empresas SNIACE (SNIACE S.A., CELLTECH S.L., VISCOCEL S.L., O COGECAN S.L.), en las mismas condiciones que viniesen disfrutando en estos momentos.

Los artículos y la cláusula citados anteriormente tendrán las garantías establecidas en el artículo- 3.5 Estatuto de los trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL IV

El grupo de empresas SNIACE se compromete a elaborar los boletines de retribución y a hacer entrega de ellos en los tres meses siguientes a la firma del Convenio, o a su revisión anual.