

CATEGORIA PROFESIONAL	IMPORTE	IMPORTE
	TRienio	QUINQUENIO
	MENSUAL	
	Euros	Euros
Controlador de Calidad de 1ª	25,83	51,66
Controlador de Calidad de 2ª	24,57	49,14
Controlador de Calidad de 3ª	23,39	46,78
Profesional Industria de 1ª Especial	25,83	51,66
Profesional Industria de 1ª	24,67	49,34
Profesional Industria de 2ª	23,39	46,78
Ayudante Especialista	22,98	45,96
Peón	22,58	45,16

09/4958

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

### Dirección General de Trabajo y Empleo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo del sector Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria, y de otra por la empresa HORNO SAN JOSÉ, S.A.*

Visto el Acta de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo que fue suscrita en fecha 19 de marzo de 2009, de una parte por Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria, y de otra por la empresa «HORNO SAN JOSÉ, S.A.», 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 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 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 marzo de 2009.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquinez.

En Santander, a las 19 horas del día 19/03/2009, reunidos en la sede del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria siendo secretario José Antonio Alonso Felices comparecen:

La comisión mixta del convenio de Comercio Almacenistas de Coloniales de Cantabria formada por:

Por la parte empresarial	
Doña. Clara Mantecón Palomera	DNI: 13884352
Doña María José Yagüe Higes	DNI: 17827070
Don Jesús Gutiérrez Rodríguez	DNI: 10552720

Por la parte Social	
Don Gregorio García Madrid	DNI:13776781
Don José Giráldez Camus	DNI: 13740059

- Asimismo comparece como solicitante,  
«HORNO SAN JOSÉ S.A.»

Doña Águeda García Abín	DNI: 13883291
Doña José Luis Fernández Iturbe	DNI: 13773005
Don Eduardo González López	DNI: 13773005

#### ANTECEDENTES

La representación de la empresa «Horno San José S.A.» presenta el 11 de marzo de 2009 solicitud de descuelgue de las tablas salariales del convenio colectivo de Comercio de Almacenista de Coloniales de Cantabria en base a los hechos que alega en su escrito y con la documentación que se une al expediente.

#### ABIERTO EL ACTO

A la vista de los documentos aportados y analizados los mismos y, en concreto, el acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores, reconoce que la solicitud presentada puede ayudar a la viabilidad presente y futura de la empresa y, en su consecuencia acuerda aprobar la solicitud de descuelgue solicitada respecto de las tablas del convenio para el año 2009 en el sentido de aplicar en el año 2009 los salarios establecidos para el año 2008 sin la subida salarial establecida en el convenio para el año 2009.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los comparecientes ante el secretario del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria, entregándose la correspondiente copia certificada, a las 17:50 horas del día de hoy.

09/4959

## 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 EMILIO BOLADO, S.L. Y ACANSA UTE TRASMIERA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 16 de marzo de 2009, de una parte por la empresa «EMILIO BOLADO, S.L. Y ACANSA UTE TRASMIERA», en representación de la misma, y de otra por el delegado de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 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, 27 de marzo de 2009.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquinez.

CONVENIO COLECTIVO  
UTE TRASMIERA  
MANCOMUNIDAD EL BRUSCO

CAPITULO I

NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

De una parte, («EMILIO BOLADO S.L.» – «ACANSA, UTE, TRASMIERA») y de la otra el representante de los Trabajadores y Comisiones Obreras (CCOO).

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en la, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y asimilables, en la mancomunidad el brusco.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que ocupe la empresa a la que le es de aplicación, tanto fijo como eventual o interino, al que preste servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa que preste sus servicios en la mancomunidad el brusco, dedicada a la actividad de "recogida de Residuos Sólidos Urbanos y asimilables.

Siendo el presente texto normativo considerado como mínimo de derecho necesario, a cumplir por todas las empresas que presten sus servicios en el ámbito de la mancomunidad el brusco, y que desarrollen dicha actividad.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

La duración del Convenio Colectivo para el sector citado tendrá vigencia desde el 1 de agosto de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

Finalizada la vigencia del presente convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación, seguirá en vigor todo su articulado.

Artículo 6.- Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrán denunciar el mismo con dos meses, como mínimo, de antelación y en la fórmula que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Incrementos salariales y Cláusula de revisión.

Año 2009: IPC. Real del Año 2008 más 1 punto.

Año 2010: IPC. Real del Año 2009 más 1 punto.

Año 2011: IPC. Real del Año 2010 más 1 punto.

En el supuesto de deflación o inflación negativa, los incrementos salariales serán como mínimo la subida de un punto.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

La, Empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual ó colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el Art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, dichas condiciones serán revalorizables.

CAPÍTULO III

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 9.- Ingreso al trabajo

Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden al ingreso al trabajo lo recogido dentro de las disposiciones legales en cada momento.

La Empresa comunicará al Delegado de Personal, las personas a contratar y en la modalidad a emplear. Igualmente se entregará una copia del contrato al trabajador contratado y una copia básica del mismo a los Representantes Sindicales.

CESES:

Los Trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días cuando la duración del contrato sea igual o superior a un año, aplicando la proporcionalidad en el tiempo de preaviso en contratos inferiores a un año. Igualmente dicha obligación será de aplicación en lo que concierne a las empresas.

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevará la pérdida de tantos días de salario como, por cada día de preaviso incumplido.

Por parte de la empresa dicho incumplimiento, será compensado económicamente al trabajador en tantos días de salario como días de diferencia en el preaviso

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Artículo 10.- Clasificación profesional  
Oficial 1ª Conductor, Peón Especialista.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.- Prestación del trabajo

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el convenio colectivo.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

CAPITULO VI

PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 12.- Promoción y ascensos

La promoción en las empresas se establecerá sobre la base del conocimiento del puesto de trabajo, del personal propio del servicio si lo hubiera, de la antigüedad y del historial profesional.

El ascenso o promoción no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de dos meses para el personal de mandos intermedios y de un mes para operarios, ostentando durante ese tiempo la categoría y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

La empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios, y de no haberlos podrá proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

Trabajo de superior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de superior categoría percibirá la retribución correspondiente a esta. Si esta situación se produce por un periodo superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibiría el trabajador en esa situación sería la más beneficiosa.

Trabajo de inferior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de inferior categoría, lo será por razones que lo justifiquen y por el tiempo im-

prescindible. Al trabajador se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.

La empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

#### CAPÍTULO VII RETRIBUCIONES

##### Artículo 13.- Sistema salarial.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descansos computables como de trabajo.

##### Artículo 14.- Retribuciones.

Para el año 2008 se fija una nueva tabla salarial que figura en el anexo I. Para los años siguientes de vigencia del convenio todos los conceptos económicos tendrán el mismo incremento salarial que el porcentaje establecido para el salario base.

##### Artículo 15.- Salario base.

El Salario Base para el tiempo comprendido desde el uno de agosto del 2008 hasta el treinta y uno de diciembre del 2008 será según tabla salarial anexo I.

##### Artículo 16.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el Salario Base. Según tabla salarial anexo I. Su devengo se producirá por hora o día trabajado.

##### Artículo 17.- Antigüedad.

Todos los trabajadores devengarán los siguientes complementos de antigüedad:

- Quinquenios retribuidos con un 5% del Salario Base a incrementar tanto en las mensualidades ordinarias como en las extraordinarias. El cómputo inicial del devengo de este concepto será el de la fecha de inicio de prestación de servicios en la empresa.

##### Artículo 18.- Dietas.

El importe de la media dieta será según tabla salarial anexo I. Se devengará la media dieta cuando se realice una jornada de trabajo de 9 o más horas.

##### Artículo 19.- Retirada del permiso de conducir.

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirado el permiso de conducir por resolución administrativa o judicial, (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), las empresas le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que el permiso fuera retirado como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto de trabajo.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada del permiso de conducir, este volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

##### Artículo 20.- Horas extraordinarias.

Se suprimirán las horas extraordinarias excepto en los casos excepcionales de necesidad imperiosa y otros previstos legalmente.

En estos casos excepcionales, la empresa informará al representante de los trabajadores, dando parte mensual al trabajador con las horas realizadas, en función de esta información se determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

El pago de las mencionadas horas será según tabla salarial anexo I.

Los trabajadores que prefieran descansarlas, lo harán a razón de 175% por cada hora extra realizada.

##### Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año. Junio y diciembre.

Se abonarán en las fechas de 30 de junio y 20 de diciembre. El devengo de las dos será semestral.

El importe de las mismas se Abonarán según lo siguiente:

Ver anexo I.

Las pagas extraordinarias no se verán afectadas económicamente por situaciones de Incapacidad Temporal.

##### Artículo 22.-Paga de vacaciones.

Todo el personal comprendido en este convenio, percibirá el importe de una mensualidad normal.

##### Artículo 23.- Complemento Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que prestando su servicio dentro de la empresa «UTE, TRASMIERA», cause baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de I.T de la Seguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

#### INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

El cien por cien de su salario, tomado como referencia la nómina del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 115 de la ley general de la Seguridad Social de 29 de junio de 1994, aprobada por real decreto legislativo 1/1994. La interpretación del concepto de accidentes conforme a la citada ley, corresponde al representante de los trabajadores y dirección del centro de trabajo, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo, pueda acudir a la jurisdicción competente.

#### INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN

Del día 1 al 20 el 60%, del 21 al 30 el 75%, del 31 al 90 el 85% y del 91 hasta los 18 meses de límite, el cien por cien tomando como referencia la nómina del mes anterior a la baja.

Si en los 12 meses anteriores el trabajador no hubiera estado de baja, los porcentajes serían del día 1 hasta los 18 meses de límite el 100% tomando como referencia la nómina del mes anterior a la baja.

Si se produjera Hospitalización el cien por cien desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de junio, y diciembre.

#### CAPÍTULO VIII

##### JORNADA

##### Artículo 24.- Jornada.

La duración máxima de la jornada será de 39 horas a la semana.

La jornada diaria será de 6,30 horas.

Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como tiempo de trabajo efectivo.

##### Artículo 25.- Horario de trabajo.

Los horarios del centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

##### Artículo 26.- Trabajo en domingo y festivo.

Todos los domingos y festivos trabajados llevarán como compensación un día laborable de descanso cuyo disfrute

será solicitado por el trabajador a la empresa con 5 días de antelación. Dicho descanso nunca se realizará en los meses de verano.

El personal que por circunstancias del trabajo tenga que realizar su jornada laboral en domingos y festivos, percibirá el valor de horas festivas que se contempla en el anexo I.

Se considera festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Pórres, Caso de coincidir en domingo su celebración se trasladará al lunes siguiente.

#### Artículo 27.- Turno de trabajo.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con el representante de los trabajadores.

Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos.

#### Artículo 28.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales al año.

La forma de disfrute será como sigue:

En todos los casos, la empresa posibilitará que internamente los trabajadores, acuerden el cambiar sus fechas y la opción de no cogerlas todas seguidas, siendo esta circunstancia comunicada previamente a la empresa.

#### Artículo 29.- Permisos retribuidos.

Los Trabajadores, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Tres días naturales, por alumbramiento o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se aplicará a dos días naturales más.

2. Tres días naturales, por intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, Abuelos, Nietos, Abuelos políticos, padres políticos, Y hermanos políticos.

3. Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, abuelos políticos, padres políticos, y hermanos políticos.

En cualquiera de los tres apartados primeros se ampliará el plazo de licencia a dos días naturales más, cuando el trabajador se obligara a hacer un desplazamiento.

4. Quince días naturales por matrimonio.

5. Un día por matrimonio de padres e hijos.

6. Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrinos.

7. Dos días laborales por traslado de vivienda.

8. El Trabajador dispondrá del tiempo necesario de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Cántabro de Salud, Para si mismo, siempre debidamente justificada.

En los demás casos no previstos en este Artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar permisos o reservarse hasta 6 días laborales a cuenta de sus vacaciones o de los días que les sobren al hacer los calendarios laborales.

### CAPÍTULO IX

#### EXCEDENCIA

#### Artículo 30.- Excedencia.

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los Trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1. Hacer la solicitud con un mes de antelación.
2. Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
3. Que el periodo de excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a cinco años

Al acabar el periodo de excedencia, la empresa estará obligada a readmitir al Trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse un mes antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia.

### CAPÍTULO X

#### SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 31.- Subrogación del personal

En este capítulo se estará a lo recogido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado en sus artículos 49 - 50 -51 - 52 y 53 .

Cuando sea de aplicación este artículo se tendrá en cuenta lo siguiente:

1º - Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de los supuestos:

I.T.

Descanso maternal.

Invalidez permanente.

Excedencia.

Vacaciones.

Permisos recogidos en la Ley de Conciliación de la vida Familiar y Laboral.

Pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.

2º - vacaciones en caso de subrogación:

Si la empresa tiene prefijado el calendario de vacaciones y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los periodos de disfrute acordados.

### CAPÍTULO XI

#### SALUD LABORAL

#### Artículo 32.- Salud laboral.

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), RSP (Reglamento de los Servicios de Prevención), Decretos y Disposiciones de desarrollo, que la salud laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la evaluación inicial de Riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individual como colectivamente, la protección de los trabajadores.

En la elaboración de la evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el representante de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores recibirán la información sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

#### PREVENCIÓN

El delegado de prevención, dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, aun cuando este fuese necesario fuera de su jornada laboral, compensando en este caso el tiempo invertido fuera de su horario habitual en horas de descanso.

Todos los vehículos irán provisto de: Botiquín, agua potable, portátil, herramientas y extintor.

## RECONOCIMIENTO MÉDICO.Y VIGILANCIA DE LA SALUD

Con carácter obligatorio para la empresa y sus trabajadores, se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral. En el caso de que fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá al representante de los trabajadores y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y/o económicas derivadas de dicha revisión.

## CAPÍTULO XII

## UNIFORMIDAD

## Artículo 33- Uniformidad.

La empresa entregará a cada trabajador, según la temporada, las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

## UNIFORMIDAD DE VERANO:

CONDUCTOR, OFICIAL 1ª: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorra.

PEÓN ESPECIALISTA: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorra.

## UNIFORMIDAD DE INVIERNO:

CONDUCTOR, OFICIAL 1ª: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorro.

PEÓN ESPECIALISTA: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorro.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, guantes, botas de agua, y trajes de agua, cuando estos lo requieran.

## CAPÍTULO XIII

## DERECHOS SINDICALES

## Artículo 34.- Representantes sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de las empresas, los delegados de personal.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas, los sindicatos podrán constituir su sección sindical y nombrar delegados sindicales a tenor de lo establecido en la ley Orgánica de libertad sindical 11/1985.

Los delegados de personal, dispondrán de 15 horas de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la ley Orgánica de libertad Sindical.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por la peculiaridad de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

## Artículo 35.- Derecho y locales de reunión.

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes, sin pérdida ni merma de sus condiciones laborales.

Estas asambleas se celebraran en locales de las empresas, y no afectarán al normal funcionamiento de los servicios a prestar. Para su celebración se requerirá notificación previa a la dirección de las empresas.

## Artículo 36.- Asesores sindicales.

Los representantes de los trabajadores, podrán solicitar la presencia de asesores en representación de las Centrales Sindicales, a las que se encuentren afiliados.

## Artículo 37.- Tablón de anuncios.

La empresa dispondrá para los trabajadores de sus plantillas, en el centro de trabajo, los tabloneros de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

## DISPOSICIONES VARIAS

## Artículo 38.- Jubilación.

De conformidad con el R.D. 1131/2002, los trabajadores que, a partir de los sesenta años, deseen acceder a la jubilación anticipada o jubilación parcial con reducción de jornada dentro de los límites establecidos en dicho Real Decreto, podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los dos meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

Igualmente y de conformidad con el R.D. 1194/85, aquellos trabajadores con 64 Años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador, mediante contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación del trabajador.

Asimismo se establece la jubilación obligatoria a los 65 Años, para quien pueda acceder al cien por cien de la base reguladora. De amortizarse por este concepto la baja en la plantilla, un contrato temporal se convertirá en indefinido.

## Artículo 39.- Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a su empresa anticipos de hasta un importe máximo de del, 75% de la nomina mensual.

## Artículo 40.- Indemnización por muerte o incapacidad.

La empresa afectada por este convenio suscribirá una póliza colectiva, de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte e invalidez permanente total o absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 30.000 euros.

En caso de muerte natural, la empresa abonará en concepto de indemnización a sus herederos la cantidad de 3.000 euros.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas, que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

## Artículo 41.- Formación Continua.

Los trabajadores recibirán la formación teórica y práctica suficiente y adecuada para el desempeño de su actividad laboral en condiciones de seguridad y salud.

## Artículo 42.- Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan, establecer una comisión paritaria mixta que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

Para cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por este convenio, así como para las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de este convenio.

## Artículo 43.- Resolución de conflictos (ORECLA).

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA – CANTABRIA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación – conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

## Artículo 44.- Nuevas Tecnologías.

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos de carga lateral,

u otros sistemas de trabajo que afecten al empleo, y/o, a las condiciones de trabajo, adoptadas tanto por la empresa como impuestas por las variaciones que se puedan imponer en los pliegos de condiciones y en los contratos por el organismo u entidad contratante, requerirán la adopción de determinados criterios y actuaciones que respeten, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de los trabajadores y especialmente la estabilidad en el empleo, en este sentido será preceptivo lo siguiente:

La empresa gestionará y negociará estos cambios con la participación de los representantes de los trabajadores antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia.

Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones. Adoptando las medidas necesarias para garantizar el mismo.

A tal efecto se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas situaciones de movilidad funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas extraordinarias. Este proceso debe ir acompañado, con la correspondiente negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores que se vean afectados por la variación en sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las

que vinieran percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual, percibirán esta.

La empresa facilitará los medios y la formación correspondiente a los trabajadores que con motivo de los cambios que se produzcan en la organización del trabajo por la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, vehículos, maquinaria, etc, sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. Así mismo a aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de categoría profesional se les subvencionará por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad los trabajadores de la empresa o contrata, a acceder a las nuevas funciones, categorías o puestos que sean necesarios en la empresa o contrata, valorándose la antigüedad en la contrata o empresa, a los efectos de acceder u ocupar dichos puestos o categorías.

Se impulsará el desarrollo de la formación continua de los trabajadores como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no contemplado en este convenio será de aplicación el vigente estatuto de los trabajadores y el texto del convenio general del sector, y así mismo la propia ley orgánica de libertad sindical y cuantas normas, decretos y leyes puedan afectar al mundo laboral.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede firman el presente documento, ambas partes como resultado final al que han llegado tras las negociaciones pertinentes para configurar el presente convenio colectivo de trabajo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2008

	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	DIETA	KILOMETRAJE				
<b>OFICIAL 1º, CONDUCTOR:</b>	1315,29 € Mes	1,66 € día	9,29 € Día	0,22 € Kilómetro				
<b>PEÓN ESPECIALISTA:</b>	1229,97 € Mes	1,66 € día	9,29 € Día	0,22 € Kilómetro				
	CONCEPTO PERSONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS		GRATIFICACIÓN JULIO	GRATIFICACIÓN DICIEMBRE		
<b>OFICIAL 1º, CONDUCTOR:</b>	100,16 € mes	11,01 € Hora	14,73 € HORA		1315,29 €	1315,29 €		
<b>PEÓN ESPECIALISTA:</b>	100,16 € mes	11,01 € Hora	14,73 € HORA		1229,97 €	1229,97 €		

TABLAS SALARIALES 2009

	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	DIETA	KILOMETRAJE
<b>OFICIAL 1º, CONDUCTOR:</b>	1346,86 € Mes	1,70 € día	9,51 € Día	0,23 € Kilómetro
<b>PEÓN ESPECIALISTA:</b>	1259,49€ Mes	1,70 € día	9,51 € Día	0,23 € Kilómetro

	CONCEPTO PERSONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS		GRATIFICACIÓN JULIO	GRATIFICACIÓN DICIEMBRE
<b>OFICIAL 1º, CONDUCTOR:</b>	102,56 € mes	11,27 € Hora	15,08 € HORA	<b>OFICIAL 1º, CONDUCTOR:</b>	1346,86 €	1346,86 €
<b>PEÓN ESPECIALISTA:</b>	102,56 € mes	11,27 € Hora	15,08 € HORA	<b>PEÓN ESPECIALISTA:</b>	1259,49 €	1259,49 €

09/4960

## 7.4 PARTICULARES

**PARTICULAR**

*Información pública de extravío del título de Formación Profesional Técnico en Mecanizado.*

Se hace público el extravío del título de Formación Profesional Técnico en Mecanizado de don/doña Borja Castañeda Arcera.

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

Santander, 2 de abril de 2009.—Firma ilegible.

09/5150

## 7.5 VARIOS

**CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL****Dirección General de Políticas Sociales***Notificación de Requerimiento*

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, habiéndose intentado el requerimiento por dos veces a través del Servicio de Correos, a la/s persona/s, ente/s jurídicos o sus representantes, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a esta Dirección General, es por lo que a través del presente edicto y en virtud de lo anterior dispongo notificar, a los interesados que se especifican en la relación adjunta con la advertencia de que si no atienden este requerimiento, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el siguiente al del vencimiento del plazo.

**ACTO ADMINISTRATIVO**

“Con fecha 29 de abril de 2008, ha sido publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, el Decreto 40/2008, de 17 de abril, por el que se regulan la Autorización, la Acreditación, el Registro y la Inspección de Entidades, Servicios y Centros de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Dicha Norma, recoge en la disposición adicional cuarta (apartado segundo):

“A las personas o entidades inscritas que no figuren como titulares de centros o servicios se les requerirá para que en el plazo que se les conceda acrediten la actividad que realizan. En caso de no acreditar la titularidad de un centro o servicio social, o no justificar la realización de actividades de servicios sociales en los tres años anteriores al requerimiento, se procederá a la cancelación de la inscripción, en la forma que establece el artículo 30.3.”

Al encontrarse la Entidad a la que usted representa afectada por la citada disposición, se le requiere para que en un plazo no superior a diez días, a contar desde el día siguiente a la recepción de este escrito, presente en el Servicio de Inspección de Servicios Sociales (calle Hernán Cortés número 9, planta 1ª, 39003 Santander) la siguiente documentación:

- Centro/s de Servicios Sociales de que es titular, de los recogidos en el artículo 3 del Decreto 40/2008, de 17 de abril.
- Y/o Servicios Sociales de que es titular, de los recogidos en el artículo 4 de dicha norma.
- Y/o justificación de las actividades de servicios sociales desarrolladas por la Entidad a la que representa, en los tres últimos años. Por justificación de actividades, única y exclusivamente se admitirán, todas aquellas realizadas con regularidad y de forma prolongada en el tiempo, en relación con los Sectores de Servicios Sociales definidos en el Decreto 40/2008.

La falta de acreditación de la titularidad de centros o servicios sociales, o la ausencia de justificación de la realización de actividades de servicios sociales, en la forma y plazo señalados en el presente requerimiento, determinará la cancelación de la inscripción de la Entidad a la que usted representa.

**RELACIÓN DE INTERESADOS A NOTIFICAR:**

Asociación Cívico Cultural	Cabezón de la Sal (Cantabria)
Asociación Deportiva Discapacitados Valle de Camargo	Camargo (Cantabria)
Asociación Ludico Cultural El Cagigal	Camargo (Cantabria)
Fundación Edex	Castro-Urdiales
Asociación Cantabra de Padres de Ayuda al Deficit de Atención y/o Hiperactividad	Riosapero (Cantabria)
Fraternidad Cristiana Enfermos Minusvalidos Frater	Santander (Cantabria)
Asociación Apoyo de Educación Especial	Santander (Cantabria)
Asociación Cantabra de Deportes, Ocio y Tiempo Libre para Minusválidos Psíquicos	Santander (Cantabria)
Asociación de cuidados paliativos enfermos terminal	Santander (Cantabria)
Asociación Gitana Empleo Sin fronteras	Santander (Cantabria)
Asociación Amigos del pueblo Saharaui	Santander (Cantabria)
Asociación usuarios de Tiflotecnología	Santander (Cantabria)
Asociación socio-educativa Andarivel	Santander (Cantabria)
Entidad Prestadora de Servicios a Juventud Activa	Santander (Cantabria)
Asociación organización para el desarrollo de la Infancia en Calcuta	Santander (Cantabria)
Asociación Unión Africana en Cantabria	Santander (Cantabria)
Asamblea de cooperación por la Paz	Santander (Cantabria)
Asociación Psicopedagógica Interdisciplinar y Atención Social	Santander (Cantabria)
Colectivo de Educación, Orientación y Terapia corporal Abra	Santander (Cantabria)
Asociación para la Atención Social	Santander (Cantabria)
Asociación de Voluntarios Extracomunitarios y Montañeses	Santander (Cantabria)
Asociación Juvenil Una Sonrisa	Torrelavega (Cantabria)
Asociación Juvenil Trenti	Torrelavega (Cantabria)

Santander, 30 de marzo de 2009.—El director general de Políticas Sociales, José Julio Soto López.

09/4902