

JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2024-7344 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para la Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural, para el periodo 01 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2024.*

Código 39100722012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural, para el periodo 1 de enero de 2020-31 de diciembre de 2024, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 22 de febrero de 2024, subsanado con fecha 3 de septiembre de 2024, integrada por las personas designadas por la empresa, en representación de la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los Artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

SE ACUERDA:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 5 de septiembre de 2024.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2024-7344

JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



CONVENIO COLECTIVO DE ASOCIACIÓN RED CÁNTABRA DE DESARROLLO RURAL AÑOS 2020 - 2024

CAPÍTULO I

Art. 1. Ámbito Contractual, Personal y Territorial.- El presente convenio colectivo es suscrito por la representación legal de los trabajadores y la empresa, siendo de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena y en los centros de trabajo que la empresa posee en Cantabria. Se exceptúa la aplicación del presente convenio, al personal vinculado con la empresa, bajo la relación laboral especial de alta dirección.

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma de este convenio.

Art. 2. Ámbito temporal.- El ámbito temporal del presente Convenio es el comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre del año 2024.

Art. 3. Vigencia, prórroga y denuncia del Convenio.- Al vencimiento del plazo de vigencia convenido en el presente Convenio, éste se prorrogará tácitamente por periodos de 1 año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de 2 meses, mediante escrito dirigido por quien denuncia a la otra parte, dando cuenta, a su vez de ello, a la Dirección General de Trabajo.

Art. 4. Prelación de normas.- Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Art. 5. Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, todo ello en cómputo anual.

La remuneración total que a la entrada en vigor de este convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo, se adecuarán a lo pactado en el presente convenio.

Art. 6. Comisión Paritaria.- Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación de las cláusulas del presente convenio colectivo; vigilancia del cumplimiento de lo pactado y arbitraje y conciliación en los conflictos que puedan originarse en su aplicación, así como cualquier otra competencia que le sea atribuida por el propio convenio o por Ley.

La Comisión Paritaria estará constituida por los representantes de la empresa, que se designen en cada caso y tres representantes legales de los trabajadores, recayendo las competencias del Secretario de citada comisión Paritaria, un representante de la empresa, salvo que de común acuerdo se acuerde el cambio de su nombramiento.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



La Comisión se reunirá en un plazo máximo de siete días hábiles siguientes a que así se solicite por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a su Secretaria/o, en el que se haga constar sucintamente el objeto de la actuación denunciada, debiendo dar respuesta a la cuestión planteada dentro del plazo perentorio de siete días hábiles a partir del que haya sido presentado la solicitud de su intervención, adoptándose los acuerdos por mayoría simple. Si la consulta no fuera resuelta dentro de dicho plazo se entenderá la misma intentada sin efecto y sin acuerdo a los efectos legales y jurisdiccionales oportunos.

Contra el acuerdo que por la misma se adopte o, a falta de este, las partes podrán reproducir la cuestión planteada ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria, conforme a lo que se establece en el artículo 38 del presente convenio.

En función de lo anterior, la Comisión Paritaria queda constituida:

En representación de los Trabajadores, los Delegados de personal:

- D. Óscar Elizondo García
- D. David Díaz Bordás
- D. Germán Pérez González
- D. Luis Tosal Peláez y
- Dña. Tamara González Gómez

En representación de la empresa:

- D. Fernando Isasi Vitoria(Gerente).
- D. Juan Carlos Rubio Bretos(Letrado Asesor).

Se designa como Secretario y domicilio de la Comisión Paritaria a D. Juan Carlos Rubio Bretos, C/ Lope de Vega nº 5, Principal Dcha., 39.003 SANTANDER.

En caso de que los miembros arriba mencionados no puedan asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, bien por cambio de los representantes legales de los trabajadores, derivado de la celebración de nuevas elecciones sindicales, dimisiones, etc... y por decisión de la empresa, en lo que a sus representantes se refiere, se dará cumplida información a la parte contraria y, así, volver a establecer los miembros de tal Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

CAPÍTULO II Clasificación Profesional

Art. 7. Clasificación profesional – Grupos profesionales.- La clasificación del personal por grupos profesionales, categorías y niveles retributivos que se establecen en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo será meramente enunciativa. No supondrá la obligación de tener previstas todas las plazas.

Art. 8. Trabajos de superior e inferior categoría / grupo profesional.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



trabajador a tareas correspondientes a una categoría o a un grupo profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y, en ningún caso por tiempo superior a un mes (salvo adscripción voluntaria del trabajador), manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y nivel retributivo y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Por el contrario, si se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría o a un grupo profesional superior a la suya, durante el período destinado a tal actividad, tendrá derecho a percibir la retribución y demás derechos derivados de tal categoría superior, hasta que cese en esta actividad y vuelva a la inherente a su categoría profesional.

La realización de funciones de categoría superior en ningún caso conllevará consolidación de categoría, que sólo podrá adquirirse tras un proceso selectivo.

Art. 9. Clasificación del personal por razón de la contratación.- Por razón de la permanencia en la empresa el personal se clasifica en:

Primero.- Indefinido: cuando se contrata de modo permanente para realizar el trabajo.

Segundo.- Fijo discontinuo: cuando, tal y como prevé el art. 16 E.T., se concierte para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Tercero.- Eventual: el contratado, tal y como prevé el art. 15 E.T., por circunstancias de la producción (el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos del fijo discontinuo).

Cuarto.- Interino: el que presta su trabajo de forma continua supliendo ausencias de trabajadores por incapacidad temporal, excedencias con reserva de puesto de trabajo o situaciones que obliguen a la empresa a reservar la plaza al trabajador ausente.

CAPÍTULO III

Contrataciones, formación, promoción y ceses

Art. 10. Ingresos.- El ingreso del personal tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular de la empresa y siempre respetándose la normativa legal y reglamentaria, vigente en cada momento, en relación con los distintos tipos de contratos temporales e indefinidos.

Art. 11. Periodo de Prueba. - El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que se acordará por escrito y que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



Grupo 1: 6 meses.
Grupos 2 y 3: 3 meses.
Grupo 4: 2 meses.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Art. 12.- Movilidad geográfica.- Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente (art. 40 E.T.), los trabajadores no podrán ser trasladados de su puesto de trabajo fijo y normal, salvo por causas organizativas, productivas o de fuerza mayor. Se informará a los RR.TT., en los casos en que tal cambio geográfico no sea por petición y/o aceptación voluntaria de los trabajadores o en los casos en que tal cambio tenga una duración superior a 30 días.

Art. 13.- Promoción interna. - Los puestos vacantes, temporales o permanentes, o de nueva creación se cubrirán prioritariamente por el personal en plantilla de la empresa antes de acudir a personal exterior, siempre que la empresa considere que existe personal en plantilla con las condiciones, características y conocimientos requeridos por el puesto.

La cobertura de estos puestos, bien de manera temporal, bien definitiva, se realizará tras la correspondiente convocatoria interna, para cuya resolución se valorará la antigüedad, la experiencia profesional y académica y se mantendrá una entrevista con los candidatos.

Art. 14.- Bolsa de empleo. - Tras cada oferta de empleo para cubrir puestos de trabajo y una vez realizada la contratación correspondiente, de entre los participantes no seleccionados, la empresa confeccionará una bolsa de empleo, para poder cubrir necesidades temporales de la misma y siempre y cuando los puestos de trabajo temporales a cubrir no puedan serlo con personal de la propia empresa.

Se creará una comisión paritaria, cuya misión sea la concreción de las bolsas de empleo vigentes y los sistemas para constituir nuevas bolsas de empleo y forma de llamamientos.

Art. 15. Formación.- La empresa y los sindicatos que suscriben el presente convenio, convienen en considerarse mutuamente como interlocutores para la adopción de las acciones de formación continua de los trabajadores afectados por el convenio, y a tal fin, se constituye una comisión paritaria de formación que estará integrada por quienes las partes designen. Para más información ver ANEXO 3.

Art. 16. Causas de extinción del contrato.- El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las causas establecidas en la legislación vigente.

La finalización de un contrato temporal de duración superior a un año, por decisión empresarial, obligará a preavisar al trabajador del fin de contrato con una antelación de, al menos, 15 días naturales. El incumplimiento de este plazo de preaviso dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe del salario equivalente a los días de preaviso no cumplidos.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



En caso de que el cese sea por voluntad del trabajador, coincida o no con la fecha prevista de finalización del contrato temporal, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa, con un preaviso mínimo de 15 días naturales.

CAPÍTULO IV Retribuciones

Art. 17. Estructura salarial.- Las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en este convenio estarán constituidas por el salario base de devengo mensual, junto con dos pagas extraordinarias anuales y corresponden a la jornada completa y en cómputo anual de horas pactadas. A su vez, se establecen complementos salariales de calidad o cantidad de trabajo, que se detallarán a continuación. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos.

Art. 18. Retribuciones Salariales para los años 2020 a 2024.- En el Anexo II del presente convenio colectivo, se detallan las retribuciones mensuales (en 14 pagas) y en cómputo anual, para cada categoría y a razón de una jornada laboral ordinaria, para cada uno de los cuatro años de vigencia.

El personal con una jornada laboral inferior a la ordinaria, percibirá las retribuciones detalladas en citado Anexo II, por la parte proporcional a su jornada de trabajo efectivo.

Art. 19. Nocturnidad.- Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán con un complemento del 15 % sobre el salario ordinario.

Se exceptúa de este complemento el personal que haya sido contratado como personal fijo nocturno.

Art. 20. Ropa de trabajo-calzado.- La empresa entregará tanto la ropa de trabajo, como el calzado, en atención a las funciones de cada puesto de trabajo.

Tanto la ropa de trabajo, como el tipo de calzado a proporcionar y las categorías que deban recibir estas prendas y calzado, se valorará en el seno de la Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Art. 21. Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias anuales, que tienen la consideración de voluntarias, no podrán exceder del número que establece el Estatuto de los Trabajadores (ochenta horas), y la compensación para el trabajador no podrá ser, en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria o su equivalente en tiempo de descanso, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso su realización será obligatoria, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



La forma de compensación de las horas extraordinarias como criterio general y preferente, será mediante tiempo libre, hora por hora realizada, a disfrutar preferentemente en el mes posterior a su realización.

Sin embargo, si la realización de las horas extraordinarias fuera debido a una petición de la empresa, cada hora extra trabajada entre semana será compensada con 1,5 horas y si fuera en sábado, domingo o festivo, se compensará con 2 horas de descanso.

Art. 22. Pagas Extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base convenio, que se abonarán al trabajador en los meses de Junio, antes del día 20 de dicho mes y Diciembre antes del día 20 de dicho mes, cuyos devengos corresponde al primero y segundo semestres de cada año natural, respectivamente. El pago de estas pagas extraordinarias se podrá prorratear en los 12 meses ordinarios del año previo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal.

Art. 23. Cláusula de Descuelgue.- Cuando concurren causas económicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, por acuerdo entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, previa las oportunas consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afectan a las materias previstas en el artículo 82.3 del ET.

A tales fines, la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores, su deseo de acogerse a la misma, indicando la causa motivadora y acompañando, con la comunicación, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cursada la comunicación a la RR.TT., se abrirá un periodo de consultas y negociaciones no superior a 15 días naturales.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas, se iniciará su inaplicación y así se notificará a la Autoridad Laboral. El acuerdo será válido siempre que se adopte por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Si el período finaliza sin acuerdo, se someterá la decisión a la mediación, o por acuerdo entre las partes al arbitraje, del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA). De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo de Relaciones Laborales, dependiente de la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y descansos

Art. 24. Jornada de Trabajo.- El número de horas de trabajo efectivo al año será de un máximo 1.575 horas de trabajo efectivo en el caso del Personal de oficios, 1540 en el caso de Personal Directivo y de Gestión y Personal de Administración y 1500 en el caso de Personal de Atención Directa. En todo caso se detallará la jornada de trabajo en los cuadrantes que se harán llegar a los trabajadores con el calendario laboral.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



Los cómputos semanales o anuales horarios que para cada colectivo se establezcan para cumplir con la jornada efectiva anual fijada, no podrán generar horas extraordinarias, ya que solamente tendrán tal carácter aquellas horas que, con su realización, se sobrepase la jornada efectiva anual pactada, todo ello de conformidad con lo establecido sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Antes de finalizar cada año natural, las partes negociarán el establecimiento del calendario laboral correspondiente a cada colectivo y/o categoría, para el año siguiente.

Deben existir un mínimo de doce horas de descanso entre turno y turno y 2 días de descanso semanal, salvo para el colectivo de guías, cuyo descanso semanal es de 2,5 días, acumulados en períodos de dos semanas.

Art. 25. Jornada irregular.- La jornada irregular se podrá aplicar, en los términos previstos en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se produzca en la empresa una mayor demanda de servicios que no puedan ser atendidos con la jornada ordinaria.

La jornada irregular no podrá superar el 10% de la jornada ordinaria anual de tiempo efectivo de trabajo.

La distribución irregular de la jornada se hará siempre respetando los períodos de descanso diario y semanal.

En contraposición por los excesos de jornada que se produzcan por la distribución irregular de la jornada, el trabajador dispondrá de una hora de descanso por cada hora de trabajo de exceso, debiendo ser fijados los días de compensación, por acuerdo entre la empresa y el trabajador. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada, deberán quedar compensadas en el plazo de los doce meses desde que se produzca cada hora de exceso de jornada.

En cualquier caso, cuando por aplicación de la distribución irregular de la jornada, se produzca en cómputo anual una diferencia de horas a favor del trabajador que no hayan sido utilizadas por la empresa, no podrán ser exigidas para su compensación por horas de trabajo.

Art. 26.- Festivos trabajados.- La prestación de servicios coincidentes con días festivos, serán compensados con 2 días de descanso, a solicitud del trabajador y condicionado a que quede garantizado el servicio.

Art. 27. Vacaciones.- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que se incrementará en 1 día laborable más al cumplir los 10 años, otro adicional a los 15 años, otro adicional a los 20 años y un último día adicional a los 25 años de antigüedad y para un máximo de 26 días laborales de vacaciones.

Se deberá confeccionar un calendario de vacaciones en los primeros dos meses de cada año natural.

El período de vacaciones se contará a partir del disfrute de los días libres que correspondan y deberán conocerse las fechas de su disfrute, con una antelación mínima de 2 meses.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



En el caso del Personal de Atención Directa, que tienen distribuida su jornada laboral anual atendiendo a las necesidades del servicio, la asignación y disfrute de los periodos de vacaciones quedará condicionado a la cobertura del servicio.

Art. 28. Licencias retribuidas. - Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de las causas y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores, con independencia de su orientación sexual e identidad de género, para lo que deberá acreditarse mediante hoja certificada de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan, del registro regional o acta notarial
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1., debiendo mediar un preaviso mínimo de 15 días.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) El día de la boda o registro de pareja de hecho, de un pariente en primer grado de consanguinidad o afinidad.

Art. 29. Permisos y licencias por conciliación de la vida familiar y laboral.- Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos en los supuestos que regula la Ley de



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



Conciliación de la Vida Familiar y Laboral Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, respecto de los derechos en los supuestos de alumbramiento, adopción y acogimiento y cuidado de familiares, según se dispone con carácter general en la legislación citada.

Por tanto, en dichos supuesto de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento (en los términos y con los requisitos exigidos legalmente), los trabajadores mantienen el derecho a la licencia de permiso por maternidad o paternidad de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de, acogimiento, adopción o parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, distribuidas a su elección, salvo seis semanas que serán inmediatamente posteriores al parto.

En cuanto a la evaluación de riesgos, las empresas respetarán los postulados que se plasman en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando el desempeño del trabajo habitual pueda afectar negativamente al desarrollo del feto o de la madre gestante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para esta materia.

En aplicación de lo previsto en el art. 37, 9 E.T., los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Art. 30. Derecho de lactancia.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Dicho periodo no podrán disfrutarlo, simultáneamente, los dos cónyuges.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.

Opción de reducción: A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad, aplicando esta media hora al inicio o al final de su jornada laboral.

Opción de reducción acumulada: Podrá igualmente optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto, adopción o acogimiento en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

CAPÍTULO VI Excedencias

Art. 31. Excedencia forzosa.- Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenece sea un sindicato representativo o con representación sectorial.

Art. 32. Excedencia voluntaria.- Todo trabajador tendrá derecho a excedencia voluntaria siempre y cuando hubiera prestado servicios con carácter continuado durante, al menos, un año. La duración mínima de la misma será de cuatro meses, con un máximo de cinco años. Una vez transcurrido el plazo por el que fue concedida, el trabajador deberá solicitar el reingreso ante la Dirección de Empresa.

Esta excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Si bien se declara expresamente aplicable lo previsto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, durante el primer año de excedencia voluntaria, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, si bien durante todo el período de excedencia, no se computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Tras cumplirse el primer año de excedencia voluntaria, el trabajador sólo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art. 33. Excedencia por cuidado de hijos y de familiares.- Los trabajadores, a partir de la baja por maternidad, por adopción o del disfrute de las vacaciones, tendrá derecho, previa solicitud, a disfrutar de una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este precepto, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computado a efectos de antigüedad, manteniendo durante el primer año de excedencia la reserva de su puesto de trabajo, que se incrementará a quince meses de reserva, en caso de que el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO VII Derechos sindicales

Art. 34. No discriminación.- Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Art. 35.- Condición de elegibles y electores.- Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S.

Art. 36. Garantías de los representantes de los trabajadores Tanto los miembros de los Comités de Empresa como los Delegados Sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

CAPÍTULO VIII Régimen Disciplinario

Art. 37. Faltas.- Toda falta cometida por un trabajador se clasifica y tipifica, según la importante, en:

1.- Faltas leves:

- a) De dos a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el período de treinta días de servicio.
- b) Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta al trabajo, salvo que se demuestre que era imposible comunicarlo en el plazo citado.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



- c) Faltar al trabajo durante un día, sin causa justificada. Si la ausencia hubiera de ser cubierta por un compañero, la falta podría ser considerada como grave.
- d) Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones que no causen perjuicio a la empresa. Si causan perjuicio de índole económico, la falta podrá ser considerada grave.

2.- Faltas graves:

- a) De seis a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de sesenta días de servicio.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días de servicio sin causa justificada. Es suficiente una sola falta de asistencia injustificada al trabajo, cuando por razón del puesto de trabajo desempeñado por el trabajador, su no asistencia causa perjuicio sobre la atención que el sujeto atendido requiere.
- c) El abandono del puesto de trabajo, aun por breve tiempo, sin causa justificada. En caso de que tal abandono cause perjuicio a la empresa o a los usuarios, podrá ser considerado falta muy grave.
- d) La reiteración o la reincidencia en falta leve, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada la falta leve previa y sea firme.
- e) Negligencia grave en la conservación del material y de las instalaciones o en el cumplimiento del trabajo, que causen perjuicio a la empresa. Si causa un perjuicio económico relevante la falta puede ser considerada muy grave.

3.- Faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante, al menos, tres días en un período de treinta días de servicio.
- c) El abandono del puesto de trabajo, cuando cause perjuicio a la empresa o a los usuarios.
- d) Negligencia notoria y de conocimiento en el cumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.
- e) La simulación de enfermedad o accidente o el desarrollo de tareas remuneradas o, aun no siendo remuneradas, en contra de las recomendaciones médicas, durante la situación de I.T.
- f) La embriaguez habitual y el consumo de cualquier tipo de drogas o estupefacientes en horas de trabajo o la prestación de servicios estando bajo los efectos de citados productos.
- g) Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto y consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios de los servicios y terceros, en general.
- h) Cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otro signo (chantajes, etc.), dirigido a cualquier compañero de trabajo, usuario o terceros en general, con independencia del cargo o función desempeñada en la empresa.
- i) La reiteración o reincidencia en faltas graves, cometidas dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada la falta grave previa y sea firme.
- j) El fraude, deslealtad o el abuso de confianza en el desarrollo de las funciones o tareas encomendadas.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



Art. 38. Sanciones.- Atendiendo a la gravedad de las infracciones cometidas, las sanciones máximas a imponer serán:

- 1.- **Por falta leve:** Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- 2.- **Por falta grave:** suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.- **Por falta muy grave:** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o el despido.

Toda sanción deberá ser comunicada por escrito al trabajador, indicando la fecha, el hecho que la motiva, la sanción impuesta y el período de cumplimiento de la misma, debiendo remitir copia de tal carta de sanción a la representación legal de los trabajadores, cuando la sanción lo sea por falta grave o muy grave.

Art. 39. Plazos de prescripción y de cancelación.- Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones, si no se han hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedarán canceladas una vez superados siguientes plazos, a contar desde la fecha de comunicación de la sanción:

- En las faltas leves, al mes.
- En las faltas graves, a los dos meses y
- En las faltas muy graves, a los tres meses.

Como excepción, si las sanciones son impugnadas, siguiendo los trámites previstos en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, estos plazos de prescripción quedarán interrumpidos, hasta la resolución del proceso judicial.

CAPÍTULO IX Dietas y Desplazamientos

Art. 40. Dietas y Desplazamientos.- El pago por gastos de desplazamiento tiene como objetivo la recuperación de un gasto realizado y se justifica con la anotación de los kilómetros efectivamente recorridos. No se pagarán los gastos correspondientes al desplazamiento habitual de cada trabajador/a a su centro de trabajo.

Cuando el trabajador/a, por causas del desarrollo de su trabajo, tenga que desplazarse para realizar cualquier actividad dentro de su ámbito de trabajo o en otro ámbito de manera puntual (no superior a tres meses) y esta actividad le suponga la realización de un kilometraje superior a su kilometraje habitual, se le abonará el exceso de kilometraje realizado tras previa justificación del gasto.

Recordamos que todos los ámbitos de trabajo del programa Naturea Cantabria disponen de un vehículo oficial para los desplazamientos de trabajo y su gestión óptima es responsabilidad del coordinador/a del centro.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



Art . 41. Utilización vehículo de empresa.-

Se incorporan los acuerdos firmados con anterioridad, como ANEXO 4.

**CAPÍTULO X
Tribunal Laboral**

Art. 42º. Cláusula de sumisión al Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria.- Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la mediación y conciliación del ORECLA, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente en cada momento. Lo anterior supone:

Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales, y específicamente los señalados en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente.

Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial, y además para los casos establecidos en el art. 82.3 y 86.3 optar por el sistema de arbitraje voluntario.

Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

**CAPÍTULO XI
Seguridad y Salud laboral**

Art. 43.- Normativa legal aplicable.- Será de aplicación lo previsto en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo aplicables, así como las modificaciones legales y/o reglamentarias que se introduzcan, una vez firmado el presente convenio colectivo.

En el seno de la empresa, los Delegados de personal elegirán de entre ellos a quien ostente la condición de Delegado de prevención, que además de ostentar la condición de representante legal de los trabajadores, tendrá como función específica la prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias serán las recogidas en el art. 36 de la Ley 31/1995.

La empresa deberá proporcionar al Delegado de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación en materia preventiva se deberá facilitar, bien con los propios medios de la empresa, bien mediante concierto con organismo o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer sobre el Delegado de prevención.

Al Delegado de prevención le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65,2 E.T., en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad.

Art. 44.- Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.- A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/1995, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el art. 20 de la Ley 31/1995 (medidas de emergencia).

Esta información se facilitará a los trabajadores, a través de sus representantes legales, si bien la información de los riesgos específicos que afecten a cada uno de los puestos de trabajo, deberá ser facilitada a cada uno de los trabajadores.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuese necesario.

La formación a que se refiere en este precepto deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



**ANEXO 1
CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES**

En aplicación de lo establecido en el art. 7 del presente Convenio Colectivo, se detallan las categorías profesionales, englobadas en los correspondientes Grupos profesionales, que tiene un carácter enunciativo, sin que sea preceptivo que tengan que estar cubiertas todas ellas en la plantilla de la empresa.

Grupo I. Personal Directivo y de Gestión.									
Es el personal que dirige por tener a su cargo áreas concretas de la entidad, gestionando los recursos necesarios, tanto en el diseño, seguimiento y elaboración de proyectos de la empresa.	Director/a Gerente.	Es quien, al más alto nivel asume objetivos globales dentro de la empresa y se responsabiliza de ellos, planificando, organizando y dirigiendo el conjunto de los departamentos y los programas, y comprendiendo entre sus funciones el análisis, planificación, organización, ejecución y control de las actividades a realizar. Titulación requerida: Licenciado o diplomado con experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar.							
	Jefe/a de Departamento.	Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles, tiene a su cargo la dirección y coordinación de un área funcional o estratégica de la empresa. Titulación requerida: Licenciado o diplomado con experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar.							
	Director/a de programa.	Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles supervisa los coordinadores/as de los diferentes centros de trabajo, comprendiendo entre sus funciones tanto la elaboración de memorias, la gestión de los presupuestos como la de los recursos humanos adscrito a los mismos y las relaciones con el cliente con un alto grado de autonomía. Titulación requerida: Licenciado o diplomado con experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar.							



CVE-2024-7344

JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



	Coordinador/a de proyectos	Es quien tiene a su cargo el diseño y la organización de proyectos de la empresa o entidad. Dependiendo de él, las diversas funciones de diseño y ejecución, estando al tanto de la legislación y las disposiciones oficiales. Así mismo, será responsable de las tareas administrativas y de gestión para dar cobertura al diseño y organización de dichos proyectos. Titulación requerida: Licenciado o diplomado con experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar.
	Técnico/a de Gestión.	Es quien apoya al coordinador/a de proyectos en el diseño y la organización de proyectos de la empresa o entidad. Colaborando con él, en las diversas funciones de diseño y ejecución. Así mismo, será, bajo la supervisión del coordinador, responsable de las tareas administrativas y de gestión para dar cobertura al diseño y organización de dichos proyectos. Titulación requerida: Diplomado.
	Auxiliar de Gestión	Es quien apoya al Técnico de gestión en el diseño y la organización de proyectos de la empresa o entidad. Colaborando con él, en las diversas funciones de diseño y ejecución de los proyectos. Titulación requerida: FP II o Experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar.
Grupo II. Personal de atención directa.		
	Coordinador de Centro	Es la persona que con la titulación requerida y/o experiencia acreditada, coordina el equipo de guías y monitores/as ambientales en el conjunto de sus funciones en el centro de trabajo: organiza reuniones con la dirección de la empresa; controla y gestiona el presupuesto y el material; elabora las memorias y asegura la correcta coordinación entre el proyecto de la actividad a su cargo y el proyecto general en el que se enmarca, teniendo presencia continuada en el mismo y/o en el espacio físico donde se desarrolla la actividad. Titulación requerida: Diplomado o Experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar.
	Guía Educador/a ambiental	Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, apoya al coordinador del centro en el diseño y desarrollo del programa, realiza



CVE-2024-7344

JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



		actividades de guía de interpretación ambiental y dinamiza el desarrollo de los programas de educación ambiental. Titulación requerida: FP II o Experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar.
	Monitor/a Informador/a Ambiental.	Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, apoya al coordinador del centro en el diseño y desarrollo del programa y dinamiza el desarrollo de los programas de educación ambiental. Titulación requerida: ESO o Experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar..
	Auxiliar de servicio	Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, apoya en el desarrollo del programa y dinamiza el desarrollo de los programas de educación ambiental. Titulación requerida: ESO o Experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar.
Grupo III. Personal de Administración.		
	Jefe/a de administración	Es la persona responsable de coordinar, supervisar y controlar la ejecución de los procedimientos administrativos y contables que rigen el funcionamiento interno de la organización. Titulación requerida: Diplomado.
	Oficial Administrativo.	Es la persona responsable de las tareas administrativas y que puede asumir la dirección de otros/as trabajadores/as o auxiliares administrativos. Titulación requerida: FP II.
	Auxiliar Administrativo.	Es la persona que, bajo las órdenes de su inmediato superior, realiza funciones administrativas burocráticas. Titulación requerida: FPI.
Grupo IV. Personal de Oficios.		
	Coordinador cuadrillas	Es la persona cuya función consiste en dirigir y supervisar a las cuadrillas, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que aquellos efectúan y siendo responsable de la disciplina y



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



		seguridad de los mismos. Titulación requerida: FPII o Experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar.
	Capataz	Es la persona cuya función consiste en, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, dirigir los trabajos de los operarios a su cargo, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, rendimiento, seguridad y traslado en vehículos habilitados al efecto, así como de la perfecta ejecución del trabajo. FPI o Experiencia profesional mínima de 5 años en un puesto similar.
	Operario	Es la persona cuya función consiste en realizar trabajos según instrucciones concretas, claramente establecidas, con grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico, atención y una formación o instrucción básicas. Fundamentalmente, realiza sus tareas de modo manual o mediante la utilización de maquinaria sencilla, moto sierra, desbrozadora, etcétera. Titulación requerida: ESO o Experiencia profesional mínima de 3 años en un puesto similar.
	Auxiliar de mantenimiento	Es quien, con experiencia y/o titulación específica requerida por la legislación vigente, desarrolla las funciones de cuidado, reparación y conservación de los elementos del inmueble. Titulación requerida: ESO o Experiencia profesional mínima de 3 años en un puesto similar.
	Empleado/a de Limpieza.	Es la persona que realiza la limpieza de las zonas asignadas. Titulación requerida: ESO o Experiencia profesional mínima de 3 años en un puesto similar.

- En todos los casos la titulación académica requerida tendrá que estar relacionados con el puesto de trabajo a cubrir.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



ANEXO 2
TABLAS SALARIALES

PUESTO/ AÑO	2020 (1%)		2021 (2%)	
	MES	AÑO	MES	AÑO
Director/a Gerente	2.993,61	41.910,57	3.053,48	42.748,78
Jefe/a Departamento	2.585,90	36.202,60	2.678,22	37.495,08
Director/a de Programa	1.970,78	27.590,91	2.010,19	28.142,73
Coordinador/a de Proyectos	1.577,30	22.082,14	1.608,84	22.523,78
Técnico/a de Gestión	1.359,74	19.036,34	1.386,93	19.417,07
Auxiliar de Gestión	1.190,71	16.669,96	1.214,53	17.003,36
Coordinador/a Centro información	1.577,30	22.082,14	1.608,84	22.523,78
Guía Educador/a ambiental	1.359,74	19.036,34	1.386,93	19.417,07
Monitor/a, Informador/a Ambiental	1.273,54	17.829,61	1.299,01	18.186,21
Auxiliar de Servicio	1.190,71	16.669,96	1.214,53	17.003,36
Jefe/a de Administración	1.577,30	22.082,14	1.608,84	22.523,78
Oficial Administrativo	1.359,74	19.036,34	1.386,93	19.417,07
Auxiliar Administrativo	1.190,71	16.669,96	1.214,53	17.003,36
Capataz	1.376,05	19.264,68	1.403,57	19.649,97
Operario/a	1.250,96	17.513,44	1.275,98	17.863,71
Auxiliar de mantenimiento	1.035,40	14.495,62	1.056,11	14.785,53
Empleado/a de Limpieza	1.035,40	14.495,62	1.056,11	14.785,53



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



PUESTO/ AÑO	2022		2023		2024	
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
Director/ Gerente	3.114,55	43.603,76	3.207,99	44.911,87	3.304,23	46.259,23
Jefe/a Departamento	2.731,78	38.244,92	2.813,73	39.392,28	2.898,14	40.574,05
Director/a de Programa	2.050,40	28.705,58	2.111,91	29.566,75	2.175,27	30.453,75
Coordinador/a de Proyectos	1.641,02	22.974,26	1.690,25	23.663,49	1.740,96	24.373,39
Técnico/a de Gestión	1.414,67	19.805,41	1.457,11	20.399,57	1.500,83	21.011,56
Auxiliar de Gestión	1.238,82	17.343,43	1.275,98	17.863,73	1.314,26	18.399,65
Coordinador/a Centro información	1.641,02	22.974,26	1.690,25	23.663,49	1.740,96	24.373,39
Guía Educador/a ambiental	1.414,67	19.805,41	1.457,11	20.399,57	1.500,83	21.011,56
Monitor/a, Informador/a Ambiental	1.325,00	18.549,93	1.364,74	19.106,43	1.405,69	19.679,62
Auxiliar de Servicio	1.238,82	17.343,43	1.275,98	17.863,73	1.314,26	18.399,65
Jefe/a de Administración	1.641,02	22.974,26	1.690,25	23.663,49	1.740,96	24.373,39
Oficial Administrativo	1.414,67	19.805,41	1.457,11	20.399,57	1.500,83	21.011,56
Auxiliar Administrativo	1.238,82	17.343,43	1.275,98	17.863,73	1.314,26	18.399,65
Capataz	1.431,64	20.042,97	1.474,59	20.644,26	1.518,83	21.263,59
Operario/a	1.301,50	18.220,98	1.340,54	18.767,61	1.380,76	19.330,64
Auxiliar de mantenimiento	1.077,23	15.081,24	1.109,55	15.533,68	1.142,84	15.999,69
Empleado/a de Limpieza	1.077,23	15.081,24	1.109,55	15.533,68	1.142,84	15.999,69



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



ANEXO 3

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

1.- PRINCIPIOS GENERALES

- El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada una formación continua de calidad. A tal fin se realizarán estudios para la obtención de títulos académicos y/o profesionales, cursos de conversión específicos y capacitación profesional, que garanticen de manera permanente la formación del personal a las exigencias profesionales necesarias que mejoren su eficacia en la empresa. De este modo se establece un compromiso entre la empresa y los trabajadores de mejorar la motivación y el rendimiento del personal.

- Se llevarán a cabo los planes de formación y perfeccionamiento, la empresa, de conformidad a las necesidades detectadas y dentro de sus disponibilidades, posibilitará acciones formativas para que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales.

- La formación obligatoria o voluntaria de los trabajadores es el conjunto de las actividades formativas a nivel teórico y/o práctico, destinadas a actualizar, perfeccionar o incrementar las aptitudes y los conocimientos profesionales y, asimismo, a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia y el buen funcionamiento del personal en sus puestos de trabajo.

- La empresa determinará la asistencia obligatoria, previo acuerdo con la Comisión de formación y perfeccionamiento, a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

2.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores tienen derecho a, en caso de cursar, con regularidad, estudios para la obtención de un título académico profesional, disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales durante la jornada laboral el tiempo indispensable y siendo en todo caso necesario presentar un justificante oficial de asistencia al mismo en el que conste el título académico profesional en que está enmarcado, la asignatura, la fecha y la hora de inicio y finalización del ejercicio.

Los trabajadores tendrán permiso a realizar la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a esta formación se considerará tiempo efectivo de trabajo.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



3.- FORMACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE

La empresa reconoce el derecho a la formación continua y permanente de los trabajadores, a tales efectos se compromete a garantizarla, facilitando la asistencia a la formación específica acorde al puesto de trabajo dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

4.- ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

Los trabajadores que cursen estudios de formación para la obtención de un título académico profesional correspondiente a enseñanzas oficiales, tendrán preferencia, de acuerdo con la empresa y siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan, para adaptar la jornada diaria de trabajo y el disfrute de las vacaciones anuales con el fin de asistir a clases presenciales. La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo no ampara la reducción de la jornada laboral y las horas empleadas en esta formación en ningún caso se entenderán como horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores podrán recibir y participar en actividades de formación durante los permisos de baja por riesgo durante el embarazo, paternidad, maternidad, y excedencia por cuidado de hijos y familiares. A tal efecto la empresa deberá informar a los trabajadores afectados.

5.- COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Con el fin de regular, planificar y garantizar una formación específica y de calidad en la empresa, se formará la Comisión de formación y perfeccionamiento profesional entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La comisión deberá realizar propuestas de mejora, asesoramiento y garantizar una visión global del conjunto de las actividades formativas de la empresa. De igual modo se encargará de elaborar el plan anual de formación.

6.- PLAN DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Dicho plan será de carácter anual y se elaborará durante el primer mes del año. Los contenidos del plan atenderán las necesidades específicas de los trabajadores, en él se indicarán las actividades formativas, los posibles asistentes propuestos y los objetivos que se pretenden conseguir con las actividades. La planificación se detallará a los largo del año.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



7.- FORMACIÓN DE ALUMNOS EN PRÁCTICAS

La Empresa facilita la realización de prácticas profesionales con entidades y organizaciones que imparten formación reglada. Para la realización de estas prácticas, la Empresa tiene un convenio propio de prácticas que debe ser aceptado y firmado por la entidad u organización de formación. En este caso, siempre es necesario asignar un trabajador de la empresa que actúe como tutor en prácticas; En estos casos la Empresa, siempre que el trabajador lo solicite, se compromete a certificar esta labor para que sirva como reconocimiento moral y profesional de esa parte de su trabajo.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



ANEXO 4

UTILIZACIÓN VEHÍCULOS DE EMPRESA DE LA RED CÁNTABRA DE DESARROLLO RURAL

Se detallan a continuación, desglosados por ámbitos de trabajo, los protocolos de uso de los vehículos de empresa por parte de los guías de la Red Cántabra de Desarrollo Rural.

ÁMBITO OYAMBRE

Desde el ámbito Oyambre se acuerda establecer un uso justificado y responsable del vehículo de trabajo, considerándose como tal lo contemplado en los siguientes puntos:

- Los trabajadores podrán disponer del vehículo para la realización de la ruta del Pájaro Amarillo nocturna, pudiendo llevarse esa noche el vehículo a su casa y devolviéndolo a la siguiente mañana para la utilización por parte del compañero.
- Los trabajadores dispondrán del vehículo cuando tengan que desplazarse por condiciones del servicio a otro ámbito de trabajo y/o feria.
- El trabajador que disponga del vehículo para ir a la ruta o actividad deberá devolverlo el mismo día o en su defecto al día siguiente por si lo necesitase otro compañero para realizar otra actividad.

De este modo, los lugares en los que el vehículo de guías de Oyambre puede estar estacionado son:

- El Centro de Interpretación del Parque Natural de Oyambre
- Domicilios de los trabajadores o lugares donde se va a estacionar el coche la noche antes de una ruta o actividad.
- Los puntos de inicio y fin de todas y cada una de las actividades que forman parte del calendario de Uso Público Naturea Cantabria.

Por último, siempre que el vehículo de empresa no pueda utilizarse tal y como viene haciéndose desde el inicio del proyecto los gastos de kilometraje realizados por el trabajador en su vehículo propio serán abonados por parte de la empresa.

De este modo y con todo lo expuesto anteriormente, empresa y trabajadores se comprometen a firmar este acuerdo que ha de cumplirse de la forma más estricta posible sin dar lugar a excepciones y velando siempre por el uso justificado y responsable de la herramienta de trabajo contribuyendo así a mantener la buena imagen del proyecto.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



ÁMBITO CAMPOO

Desde el ámbito Campoo se acuerda establecer un uso justificado y responsable del vehículo de trabajo, considerándose como tal lo contemplado en los siguientes puntos:

Los trabajadores podrán disponer del vehículo el día antes de la realización de una ruta:

- Cuando la ruta se encuentre en sentido contrario al Centro Ornitológico.
 - Para aquellas actividades especiales, como son la actividad de seguimiento de la berrea del ciervo. Debido a que la actividad de la berrea se realiza desde las 7:00h a 11:00h en horario de madrugada y de 18:00h a 23:00h en horario de tarde.
 - Y en temporada de nieve para hacer posible el acceso al punto de inicio de las rutas con raquetas, en condiciones invernales adversas, momento en el que las guías se exponen potencialmente a sufrir percances en la carretera.
- Los trabajadores dispondrán del vehículo cuando tengan que desplazarse por condiciones del servicio a otro ámbito de trabajo.
- El trabajador que disponga del vehículo para ir a la ruta o actividad deberá devolverlo el mismo día o en su defecto al día siguiente por si lo necesitase otro compañero para realizar otra actividad.

De este modo, los lugares en los que el vehículo de las guías de Campoo puede estar estacionado son:

- Aparcamiento del Ayuntamiento de Campoo de Yuso, situado en La Costana (Campoo de Yuso).
- El Centro Ornitológico del Embalse del Ebro en la Población de Yuso.
- Domicilios de las trabajadoras o lugares donde se va a estacionar el coche la noche antes de una ruta o actividad.

Por último, siempre que el vehículo de empresa no pueda utilizarse tal y como viene haciéndose desde el inicio del proyecto los gastos de kilometraje realizados por el trabajador en su vehículo propio serán abonados por parte de la empresa.

De este modo y con todo lo expuesto anteriormente, empresa y trabajadores se comprometen a firmar este acuerdo que ha de cumplirse de la forma más estricta posible sin dar lugar a excepciones y velando siempre por el uso justificado y responsable de la herramienta de trabajo contribuyendo así a mantener la buena imagen del proyecto.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



ÁMBITO DE LA MONTAÑA ORIENTAL DE CANTABRIA

Desde el ámbito de la Montaña Oriental de Cantabria se acuerda establecer un uso justificado y responsable del vehículo de trabajo, considerándose como tal lo contemplado en los siguientes puntos:

- Los trabajadores podrán disponer del vehículo el día antes de la realización de una ruta situada a más de 15km del Centro de Interpretación de la Gándara de Soba, ya sea en Valles Pasiegos, o en cualquier otro punto de la Montaña Oriental. Pudiendo dejar su vehículo en los centros de trabajo (Centro de Interpretación del Parque Natural de los Collados del Asón y Centro Ictiológico de Arredondo) o lugares permitidos para su estacionamiento y acudir a la ruta o actividad al día siguiente en el vehículo de empresa.
- Los trabajadores dispondrán del vehículo cuando tengan que desplazarse por condiciones del servicio a otro ámbito o lugar de trabajo.
- El trabajador que disponga del vehículo para ir a la ruta o actividad deberá devolverlo el mismo día o en su defecto al día siguiente por si lo necesitase otro compañero para realizar otra actividad.

De este modo, los lugares en los que el vehículo de guías de la Montaña Oriental puede estar estacionado el coche la noche antes de una ruta o actividad son:

- El Centro de Interpretación del P.N. de los Collados del Asón en la Gándara de Soba.
- El Centro Ictiológico de Arredondo.
- Inmediaciones de la oficina de la Red Cantabria de Desarrollo Rural.
- Aparcamiento del Colegio de Ramales de la Victoria.
- Domicilios de los trabajadores.
- Los puntos donde se esté realizando trabajo de campo.
- Los puntos de inicio y fin de todas y cada una de las actividades que forman parte del calendario de Uso Público NATUREA CANTABRIA.

Por último, siempre que el vehículo de empresa no pueda utilizarse, tal y como viene haciéndose desde el inicio del proyecto, los gastos de kilometraje realizados por el trabajador en su vehículo propio serán abonados por parte de la empresa.

De este modo y con todo lo expuesto anteriormente, empresa y trabajadores se comprometen a firmar este acuerdo que ha de cumplirse de la forma más estricta posible sin



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



dar lugar a excepciones y velando siempre por el uso justificado y responsable de la herramienta de trabajo contribuyendo así a mantener la buena imagen del proyecto.

ÁMBITO SAJA-NANSA

Desde el ámbito Saja-Nansa (zona Saja-Besaya), se acuerda establecer un uso justificado y responsable del vehículo de trabajo, considerándose como tal lo contemplado en los siguientes puntos:

- Los trabajadores dispondrán del vehículo cuando tengan que desplazarse por condiciones del servicio a otro ámbito de trabajo.
- En el caso de Saja, el mejor sitio para dejar el coche, de acuerdo a los distintos puntos de encuentro de las rutas y de cara al mejor beneficio de los guías y de la Red, es en Torrelavega.
- El trabajador que disponga del vehículo para ir a la ruta o actividad deberá devolverlo el mismo día o en su defecto al día siguiente por si lo necesitase otro compañero para realizar otra actividad.

De este modo, los lugares en los que el vehículo de guías del ámbito Saja-Nansa puede estar estacionado son:

- El Centro de Interpretación del P.N. Saja-Besaya.
- Inmediaciones de la oficina de la Red Cantabria de Desarrollo Rural.
- Aparcamiento en Torrelavega.
- Los puntos de inicio y fin de todas y cada una de las actividades que forman parte del calendario de Uso Público NATUREA CANTABRIA.
- Los puntos donde se esté realizando trabajo de campo.

Por último, siempre que el vehículo de empresa no pueda utilizarse, tal y como viene haciéndose desde el inicio del proyecto, los gastos de kilometraje realizados por el trabajador en su vehículo particular, serán abonados por parte de la empresa.

De este modo y con todo lo expuesto anteriormente, empresa y trabajadores se comprometen a firmar este acuerdo, velando siempre por el uso justificado y responsable de la herramienta de trabajo contribuyendo así a mantener la buena imagen del proyecto.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



ÁMBITO DEL P.N. DE LAS MARISMAS DE SANTOÑA, VICTORIA Y JOYEL

Desde el ámbito del P.N. de las Marismas de Santoña, Victoria y Joyel, se acuerda establecer un uso justificado y responsable del vehículo de trabajo, considerándose como tal lo contemplado en los siguientes puntos:

- Los trabajadores podrán disponer del vehículo de la empresa el día antes de la realización de una ruta en Liencres, Somo, Loredó o cualquier otro punto sustancialmente alejado del centro de trabajo ubicado en Santoña, pudiendo dejar su vehículo particular en dicho centro de Interpretación y acudir a la ruta o actividad al día siguiente en el vehículo de empresa.
- Los trabajadores dispondrán del vehículo cuando tengan que desplazarse, por condiciones del servicio, a otro ámbito de trabajo.
- El trabajador que disponga del vehículo para ir a la ruta o actividad deberá devolverlo el mismo día o en su defecto al día siguiente por si lo necesitase otro compañero para realizar otra actividad.

De este modo, los lugares en los que el vehículo de los guías de Santoña puede estar estacionado son:

- El Centro de Interpretación de las Marismas de Santoña, Victoria y Joyel.
- Oficina de la Red Cántabra de Desarrollo Rural.
- Domicilio de los trabajadores o lugares donde se va a estacionar el vehículo la noche antes de una ruta o actividad alejada del centro de trabajo.
- Cualquier otro lugar donde la empresa considere que estos trabajadores han de desplazarse ocasionalmente para reuniones, ferias, preparación de nuevas rutas, etc.
- Los puntos del inicio y fin de todas y cada una de las actividades que forman parte del calendario de actividades de Uso Público de NATUREA CANTABRIA.

Por último, siempre que el vehículo de empresa no pueda utilizarse, tal y como viene haciéndose desde el inicio del proyecto, los gastos de kilometraje realizados por el trabajador en su vehículo propio serán abonados por parte de la empresa.

De este modo y con todo lo expuesto anteriormente, empresa y trabajadores se comprometen a firmar este acuerdo que ha de cumplirse de la forma más estricta posible sin dar lugar a excepciones y velando siempre por el uso justificado y responsable de la herramienta de trabajo contribuyendo así a mantener la buena imagen del proyecto.



JUEVES, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024 - BOC NÚM. 177



ÁMBITO RED NATURA 2000 EN LIÉBANA

Desde el ámbito de Liébana, se acuerda establecer un uso justificado y responsable del vehículo de trabajo, considerándose como tal lo contemplado en los siguientes puntos:

- Los trabajadores podrán disponer del vehículo el día antes de la realización de una actividad guiada. Pudiendo dejar su vehículo en el centro de trabajo (La Casa de la Naturaleza de Pesaguero) y acudir a la ruta o actividad al día siguiente en el vehículo de empresa.
- Los trabajadores dispondrán del vehículo cuando tengan que desplazarse por condiciones del servicio a otro ámbito de trabajo.
- El trabajador que disponga del vehículo para ir a la ruta o actividad deberá devolverlo el mismo día o en su defecto al día siguiente por si lo necesitase otro compañero para realizar otra actividad.

De este modo, los lugares en los que el vehículo de guías de Liébana puede estar estacionado son:

- La Casa de la Naturaleza de Pesaguero.
- Ayuntamiento de Pesaguero.
- Inmediaciones de la oficina de la Red Cántabra de Desarrollo Rural.
- Domicilio de los trabajadores o lugares dónde se va a estacionar el vehículo la noche antes de una ruta o actividad.
- Los puntos de inicio y fin de todas y cada una de las actividades que forman parte del calendario de Uso Público NATUREA CANTABRIA.

Por último, siempre que el vehículo de empresa no pueda utilizarse, tal y como viene haciéndose desde el inicio del proyecto, los gastos de kilometraje realizados por el trabajador en el vehículo propio serán abonados por parte de la empresa.

De este modo y con todo lo expuesto anteriormente, empresa y trabajadores se comprometen a firmar este acuerdo que ha de cumplirse de la forma más estricta posible sin dar lugar a excepciones y velando siempre por el uso justificado y responsable de la herramienta de trabajo contribuyendo así a mantener la buena imagen del proyecto.

