

## 7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO  
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Santal, S. A.».*

**CLAUSULA 1ª.- AMBITO.-** El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la Empresa "Santal S.A.".

La firma del presente Convenio vincula a la totalidad de las cláusulas del mismo.

**CLAUSULA 2ª.- VIGENCIA.-** La vigencia del Convenio será de tres años, entrando en vigor el 1º de enero de 2.003 y finalizando el 31 de diciembre de 2.005.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Finalizada su vigencia se entenderá prorrogado en todas sus cláusulas en tanto se alcance acuerdo de nuevo Convenio Colectivo.

**CLAUSULA 3ª.- INCREMENTO SALARIAL PARA LOS AÑOS 2.004 Y 2.005.-** El 1º de enero de 2.004 los salarios pactados en este Convenio, que constan en el anexo I del mismo, se incrementarán en el porcentaje que resulte de aplicar el I.P.C. que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2.003. Para 2.005 se incrementarán los salarios vigentes en 2.004 en la cuantía del I.P.C. de dicho año.

**CLAUSULA 4ª.- ABSORCIÓN DE MEJORAS FUTURAS Y COMPENSABILIDAD DE LAS ACTUALES.-** Las retribuciones contenidas en el presente Convenio serán absorbidas o compensadas, hasta donde alcancen por los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerde en el futuro la Autoridad competente.

También serán compensables, hasta donde alcancen, por las mejoras que sobre las mismas viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea su motivo, denominación o forma, aunque obedezcan a pacto de cualquier clase u otras causas.

Tales absorciones o compensaciones no podrán determinar nunca disminución en las condiciones laborales más beneficiosas ya adquiridas, las que en todo caso quedarán inalterables.

**CLAUSULA 5ª.- SUELDOS Y SALARIOS.-** Como parte integrante de este Convenio se incorpora anexo nº I, en el que se detalla el cuadro de retribuciones actualizado al 1º de enero de 2.003.

**CLAUSULA 6ª.- PAGO DE HABERES.-** La Empresa abonará el día 5 de cada mes, o el inmediato anterior si aquél fuere festivo, los importes de las nóminas del mes inmediatamente anterior.

**CLAUSULA 7ª.- ANTIGÜEDAD.-** En concepto de antigüedad se percibirán dos bienios y posteriores quinquenios, sin que la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso ser superior más del 10% a los cinco años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60% como máximo para los 25 o más años y referido al importe del salario base que se fija para cada categoría profesional.

El importe de cada bienio o quinquenio se fija en el anexo II que igualmente se une al presente convenio.

La cuantía por el concepto de antigüedad no se verá en ningún caso afectada por los incrementos que se acuerdan en la cláusula tercera del Convenio, quedando, por tanto, inalterables las sumas que se reseñan en la tabla que se une.

**CLAUSULA 8ª.- BAJA POR ENFERMEDAD.-** Durante la situación de Incapacidad Temporal, la Empresa complementará a su cargo hasta llegar al 100% del salario que viniese percibiendo el trabajador, tomando como base para el cálculo del complemento el del último mes de trabajo e incluyéndose los conceptos salariales: salario base, antigüedad, plus convenio, plus actividad, plus nocturnidad y plus turnicidad.

En caso de hospitalización e inmovilización se abonará dicho complemento desde el primer día, al igual que en casos de I.T. derivada de accidente de trabajo.

El complemento antes citado se aplicará igualmente a las gratificaciones extraordinarias, que no sufrirán merma alguna por encontrarse el trabajador en situación de I.T. y referidos exclusivamente a los supuestos antes citados.

En caso de no precisar hospitalización e inmovilización se pagará dicho complemento a partir del día 21, sin que en este caso el complemento alcance a las gratificaciones extraordinarias.

Será facultad del empresario y obligación del trabajador, si así lo decide aquél, someterse a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por dicho empresario. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento, conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

**CLAUSULA 9ª.- JUSTIFICACION DE AUSENCIAS DE TRABAJO Y SANCION COMPLEMENTARIA PARA LAS NO JUSTIFICADAS.-** Los trabajadores afectados por este Convenio, están obligados a justificar en todo caso sus faltas de asistencia al trabajo y, siempre que sea posible, deberán comunicarlo a la empresa previamente o en el mismo día que se inicien las ausencias que vayan a producirse.

Las faltas no justificadas serán sancionadas del modo que se previene en el anexo III, siendo la consideración de faltas graves la ausencia al trabajo no justificada por dos días durante un mes, y muy graves cuando tales faltas al trabajo sean superiores a dos días dentro del mismo mes.

Estas condiciones son pactadas voluntariamente con conocimiento de lo que establece el art. 58 del E.T. y como pacto expreso que computa globalmente las condiciones especificadas por las que han de regirse las relaciones laborales en esta Empresa.

Tales sanciones se notificarán al interesado y al Comité de Empresa.

Se incluye como anexo III tipificación y graduación de las faltas y sus respectivas sanciones y sin que tengan carácter exhaustivo.

**CLAUSULA 10ª.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-** La organización práctica del trabajo, administrativa o técnica, así como la asignación de funciones, son facultades exclusivas de la Dirección de Empresa.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo que se le encomiende, bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, que deberá ostentar siempre categoría superior al destinatario de la orden. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en el contrato laboral, el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marcan las disposiciones legales y el presente convenio, así como la obediencia a las órdenes o instrucciones que sean dadas por aquél en el ejercicio normal de sus facultades de dirección. En cualquier caso el trabajador y el empresario se someten en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

La Dirección de la Empresa considerará las propuestas concretas que sobre esta cuestión puedan formular los representantes de los trabajadores.

**CLAUSULA 11ª.- JORNADA DE TRABAJO.-** La jornada ordinaria de trabajo se fija en 40 horas semanales.

Serán inhábiles a todos los efectos los 14 días festivos señalados por las Autoridades Laborales y los días 24 y 31 de diciembre, cubriéndose los servicios mínimos de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

En cómputo anual la jornada laboral para cada uno de los años de vigencia del convenio será la siguiente:

- Año 2.003: 1.792 horas.
- Año 2.004: 1.792 horas.
- Año 2.005: 1.784 horas.

El exceso o el defecto en el cumplimiento de la jornada anual será objeto de oportuna regularización, de forma y modo que se compensará económicamente o en descanso las horas trabajadas que superen o no alcancen la jornada anual.

El exceso o defecto de jornada se deberá comunicar oficialmente al trabajador antes del primer trimestre posterior al año en cuestión; en el supuesto de que la Empresa decida compensar económicamente el exceso

de jornada, deberá realizarlo antes del 30 de Abril posterior al año en cuestión.

**CLAUSULA 12ª.- HORARIO.-**

A) Personal a turno (incluido el nocturno):

El personal bajo régimen de turnos adscrito a Telares, Pulidoras, Discos, Taladradoras, Pulicantos y cualquier otra maquinaria o instalación que pudiera ser adquirida durante el periodo de vigencia del presente Convenio, y que requiera para su explotación la saturación de la misma, tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de 8 horas de duración. El horario de entrada y salida de este personal será el siguiente:

PRIMER TURNO: De 6:00 a 14:00 horas.  
SEGUNDO TURNO: De 14:00 a 22:00 horas.  
TERCER TURNO: De 22:00 a 6:00 horas.

De acuerdo con el gráfico de turnos que se incorpora en el anexo IV.

B) Personal a jornada partida o a turnos diurnos:

El personal bajo régimen de jornada partida o turnos diurnos será el de oficinas y todo aquél cuya actividad no venga condicionada por la saturación de una instalación o máquina.

La distribución del trabajo durante la jornada laboral se hará de tal manera que no se exceda de las 40 horas semanales, con un máximo de 9 horas diarias y con arreglo a los horarios siguientes:

PERSONAL DE OFICINAS:

- De 08:30 a 13:00 horas
- De 15:30 a 19:00 horas

JORNADA PARTIDA:

- Entre las 08:00 a 13:00 horas
- Entre las 14:00 a 17:00 horas

TURNOS DIURNOS:

MAÑANA: De 06:00 a 14:00 horas  
TARDES: De 14:00 a 22:00 horas

**CLAUSULA 13ª.- PLUS DE TURNICIDAD.-** El personal adscrito al sistema de turnos del anexo IV, tendrá un Plus de Turnicidad equivalente a 52,31 Euros por domingo efectivamente trabajado.

Tal cuantía se revisará en igual porcentaje en que se incremente las retribuciones del Convenio.

**CLAUSULA 14ª.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, regulándose éstas según el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley.

Las horas extraordinarias en domingos y festivos oficiales llevarán un incremento del 25%.

**CLAUSULA 15ª.- NOCTURNIDAD.-** En el caso de turnos nocturnos (22:00 horas-6:00 horas) el personal afectado tendrá derecho al Plus de Nocturnidad, consistente en la retribución correspondiente incrementada en un 31%.

El personal que sea especialmente contratado para prestar servicios a turnos rotatorios, no devengará este plus.

**CLAUSULA 16ª.- PLUS DE DISTANCIA.-** A todos los trabajadores que tengan que desplazarse desde una distancia superior a dos kilómetros del centro de trabajo, se les abonará un Plus de Distancia consistente en 0,13 Euros por kilómetro recorrido y sin que tampoco este concepto esté sujeto a la revisión mencionada en la cláusula tercera del Convenio.

**CLAUSULA 17ª.- ROPA DE TRABAJO.-** La Empresa facilitará ropa de trabajo y calzado necesario al personal para el desempeño de su trabajo, siendo éstos renovados por reposición.

**CLAUSULA 18ª.- VACACIONES.-** El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, cualquiera que sea su clasificación profesional, regulándose éstas de acuerdo con el anexo V del Convenio.

La retribución de vacaciones se efectuará incluyendo todos los conceptos salariales ordinarios, a excepción única de lo percibido por horas extraordinarias, calculándose tal retribución atendiendo a lo devengado por cada trabajador en el semestre inmediato anterior a su disfrute.

**CLAUSULA 19ª.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-** Independientemente de los salarios fijados, la Empresa abonará al personal dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, en la cuantía de 30 días del salario base, plus convenio y antigüedad.

**CLAUSULA 20ª.- PARTICIPACION DE BENEFICIOS.-** Durante el primer trimestre del año, la Empresa abonará una paga extraordinaria correspondiente a 24 días de salario, incluyendo exclusivamente los conceptos de salario base, plus convenio y antigüedad.

No se incluirán a estos efectos las gratificaciones extraordinarias.

**CLAUSULA 21ª.- LICENCIAS.-** Todos los trabajadores al servicio de esta Empresa, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas con percepción del salario o sueldo que disfrute y por los días que a continuación se indican:

- Matrimonio: 15 días.
- Muerte de cónyuge, padres e hijos: 3 días.
- Muerte de ascendientes o descendientes (abuelos o nietos) y hermanos: 3 días.
- Muerte de padres, hijos o hermanos políticos: 2 días.
- Enfermedad grave del cónyuge: 5 días, transcurridos los cuales, tendrá derecho a excedencia voluntaria.
- Enfermedad grave de los padres e hijos: 2 días.
- Alumbramiento de la esposa: 3 días; si concurre cesárea o enfermedad grave, se aumentará a 5 días.

En los supuestos en que el ejercicio de las licencias antes citadas exigiere desplazamiento a localidad sita en otras regiones, se ampliará el número de días en 2 más, sin que en ningún caso afecte esta ampliación en los supuestos de matrimonio y alumbramiento de la esposa.

Igualmente y en los supuestos de licencia por fallecimiento de familiares en los casos previstos anteriormente, se incrementará en un día más si el desplazamiento es a localidad de distancia superior a 400 km.

Se considera enfermedad grave las que vengan calificadas como tal por el Servicio Nacional de Salud o de la Mutua Patronal. Igualmente tendrán tal consideración las intervenciones quirúrgicas con anestesia general e igualmente los casos de hospitalización en los que se produzca ingreso en el Hospital que obligue al enfermo a pernoctar una o más noches ingresado en planta.

Se reconoce licencia retribuida de dos horas anuales y ampliable hasta cuatro horas anuales para las visitas al médico que no den lugar a situación de incapacidad temporal, por causa distinta a accidente de trabajo que en ningún caso será recuperable.

La ampliación hasta cuatro horas se producirá siempre que el consumo del crédito acumulado de todo el personal no exceda de 240 horas.

Para todas las demás licencias y cumplimiento de deberes públicos, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el ejercicio de cualquiera de las licencias reseñadas, a excepción de la correspondiente a visita al médico, se disfruten por los empleados adscritos al sistema de turnos, y siempre que dicha licencia se realice durante la jornada nocturna o el domingo que le corresponda trabajar, estos percibirán el plus correspondiente de nocturnidad o turnicidad.

**CLAUSULA 22ª.- SEGURO DE VIDA-** La Empresa, voluntariamente, tiene concertada una Póliza de Seguro de Vida Colectiva que cubre los siguientes riesgos:

- A) Fallecimiento..... 12.020,24 Euros
- B) Incapacidad total y permanente..... 12.020,24 Euros para el trabajo.
- C) Invalidez absoluta y permanente..... 24.040,48 Euros
- D) Fallecimiento por accidente de trabajo..... 24.040,48 Euros
- E) Fallecimiento por accidente de circulación..... 36.060,72 Euros

Dichas cantidades se entienden a percibir por trabajador y son independientes de cualquier otra indemnización a cargo de la Seguridad Social.

**CLAUSULA 23ª.- GARANTIAS SINDICALES.-** Conviene las partes que se registrarán en todo momento por lo establecido en la Legislación vigente para tales efectos.

Las horas sindicales podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de sus miembros, previa conformidad de los mismos y conocimiento previo de la Empresa y siempre sin rebasar el máximo legal.

**CLAUSULA 24ª.- COMISION PARITARIA-** Se establece una Comisión Paritaria con facultades para interpretar el contenido del presente Convenio, la cual estará compuesta por los siguientes miembros:

- PARTE ECONOMICA:** D. Pablo Rey Hoppe.  
D. Fernando Silva González.  
D. Francisco Rosales Cuadra.
- PARTE SOCIAL:** D. Rafael Morales Díaz.  
D. Julian Laso Rodríguez.  
D. Alfredo Borragán Abad.

**CLAUSULA 25ª.-** En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará la Legislación general y, concretamente, el Estatuto de los Trabajadores.

**CLAUSULA 26ª.- SOMETIMIENTO AL O.R.E.C.L.A.-** Ambas partes acuerdan someterse expresamente a los Acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, según procedimiento establecido en el Reglamento de Funcionamiento del O.R.E.C.L.A. (B.O.C. 16/5/99).

En consecuencia las partes en conflicto habrán de acudir al O.R.E.C.L.A.:

A) PRECEPTIVAMENTE: Como requisito previo a la convocatoria de solicitud de una huelga y a la presentación de una demanda de conflicto colectivo.

B) OBLIGATORIAMENTE: Cuando así se requiera a través de solicitud de mediación - conciliación cursada por alguna de las partes en conflictos debidos a:

- Discrepancias durante la negociación de convenios o pactos.
- Discrepancias en los períodos de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cualquier otro tipo de conflicto laboral colectivo, individual o plural, ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral. La intervención del O.R.E.C.L.A. se equipara al intento de conciliación ante el Servicio Administrativo previsto en el art. 63 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral cuando así fuere necesario.

**ANEXO I**

**TABLA DE SALARIOS 2.003**

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
1.- Cargos de Alta Dirección o Alto Consejo (Personal incluido en el Art. 7 de la Ley de Contrato de Trabajo) .....	SIN REMUNERACION FIJA		
2.- Personal titulado superior .....	999,95	695,00	1.694,95
3.- Personal titulado medio, Jefe Administrativo de 1ª .....	722,23	610,05	1.332,28
4.- Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica .....	597,20	582,47	1.179,67

**TABLA DE ANTIGUIDADES 2.003**

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
5.- Jefe de Administración de 2ª, Jefe de Compras .....	587,65	547,89	1.135,54
6.- Oficial Administrativo de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Obra .....	578,78	502,88	1.081,66
7.- Viajante, Capataz, Estibador, diario .....	18,71	16,54	35,25
8.- Oficial Admon. de 2ª, Oficial 1ª de Oficio, Ayudante, Cantero de 1ª, diario .....	18,34	16,10	34,44
9.- Auxiliar Administrativo, Jefe de Almacén, Oficial Pulidor Cantero de 2ª de oficio, diario .....	17,72	15,91	33,63
10.- Almacenero, Cobrador, Guarda Jurado, Ordenanza, Portero Vigilantes, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª, Oficial de 3ª o Ayudantes, diario .....	17,18	15,60	32,78
11.- Especialistas de 2ª, Peón especializado, diario .....	17,15	14,89	32,04
12.- Mujeres de limpieza, Peón ordinario, diario .....	16,94	14,24	31,18
13.- Contratados como aprendizaje .....	70, 80 o 90% del salario convenio correspondiente a su categoría o puesto según fecha de contratación.		
14.- Contratados en prácticas .....	60 o 75% del salario convenio correspondiente a su categoría o puesto según fecha de contratación.		

NIVELES	BASE DE CALCULO	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%	
1.- Cargos de Alta Dirección o Alto Consejo (Personal incluido en el Art. 7 de la Ley de Contrato de Trabajo) .....	SIN REMUNERACION FIJA										
2.- Personal titulado superior .....	828,45	41,42	82,85	140,84	188,83	256,82	314,81	372,80	430,79	488,79	
3.- Personal titulado medio, Jefe Administrativo de 1ª .....	598,38	29,92	59,84	101,72	143,61	185,49	227,38	269,26	311,15	353,03	
4.- Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica .....	494,78	24,74	49,48	84,11	118,75	153,38	188,02	222,65	257,29	291,92	
5.- Jefe de Administración de 2ª, Jefe de Compras .....	486,87	24,34	48,68	82,77	116,85	150,93	185,01	219,09	253,17	287,25	
6.- Oficial Administrativo de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Obra .....	479,51	23,98	47,95	81,52	115,08	148,65	182,21	215,78	249,35	282,91	
7.- Viajante, Capataz, Estibador, diario .....	15,51	0,78	1,55	2,64	3,72	4,81	5,89	6,98	8,07	9,15	
8.- Oficial Admon. de 2ª, Oficial 1ª de Oficio, Ayudante, Cantero de 1ª, diario .....	15,19	0,76	1,52	2,58	3,65	4,71	5,77	6,84	7,90	8,96	
9.- Auxiliar Administrativo, Jefe de Almacén, Oficial Pulidor Cantero de 2ª de oficio, diario .....	14,68	0,73	1,47	2,50	3,52	4,55	5,58	6,61	7,63	8,66	
10.- Almacenero, Cobrador, Guarda Jurado, Ordenanza, Portero Vigilantes, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª, Oficial de 3ª o Ayudantes, diario .....	14,24	0,71	1,42	2,42	3,42	4,41	5,41	6,41	7,40	8,40	
11.- Especialistas de 2ª, Peón especializado, diario .....	14,21	0,71	1,42	2,42	3,41	4,41	5,40	6,39	7,39	8,38	
12.- Mujeres de limpieza, Peón ordinario, diario .....	14,03	0,70	1,40	2,38	3,37	4,35	5,33	6,31	7,30	8,28	
13.- Peón en período de pruebas .....											
14.- Contratados como aprendizaje .....											
15.- Contratados en prácticas .....											

**ANEXO III**

**INFRACCIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y SUS SANCIONES.-**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa como consecuencia de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

- **Faltas leves.-** Se consideran leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad: Hasta tres en un mes. En la asistencia al trabajo sin motivo justificado, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince minutos en el horario de entrada.

2.- No avisar en tiempo oportuno su falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación de material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, siempre que ocasione reclamaciones o quejas de otros compañeros.

6.- La apatía o negligencia en el cumplimiento de las órdenes o indicaciones de sus superiores. En caso de reincidencia, estas faltas tendrán el carácter de graves o muy graves.

7.- No comunicación a la Empresa del cambio de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjeran escándalos notorios, podrán ser sancionadas como faltas graves o muy graves.

9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

- Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo, durante un periodo de un mes.

2.- Ausencia al trabajo sin causa justificada, por dos días durante un mes.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. Si hubiera fraude en la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave.

4.- Cualquier tipo de acción u omisión de las que resulte una disminución importante de los niveles de productividad.

5.- La desobediencia a sus superiores, así como cualquier clase de indisciplina o quebrantamiento del orden laboral. Si de cualquiera de estos hechos se derivara perjuicio notorio para la empresa o los demás trabajadores, la falta podrá ser considerada como muy grave.

6.- La simulación probada de enfermedad o accidente. La autolesión probada será considerada como falta muy grave.

7.- La imprudencia durante el ejercicio de la actividad laboral, será considerada como falta muy grave, si:

a) Implica riesgo grave de accidente o avería en las máquinas o instalaciones.

b) Es causa de daños a terceros de los que la Empresa resulte responsable solidario o subsidiario.

8.- La falta de adopción de las medidas preceptivas de seguridad en el trabajo, en especial negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

9.- Utilizar para usos distintos a la ejecución de los trabajos o servicios normales de su actividad las herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, a no ser que cuente con la oportuna autorización. La utilización de estos medios fuera de las horas de trabajo será considerada como falta muy grave.

10.- La ocultación de hechos cuyo conocimiento por parte de la Empresa pudiera evitar perjuicios graves.

11.- No advertir inmediatamente a los encargados o trabajadores de categoría o responsabilidad superior de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones, máquinas, materiales o locales. Si el hecho no comunicado pudiera originar daño de gran importancia, esta omisión se considerará falta muy grave.

12.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del cuatrimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas durante el periodo de seis meses o veinte en un año.

2.- Falta al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3.- Cualquier forma de fraude o deslealtad. El abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto o el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o cualquier otra persona dentro del área de trabajo.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materias primas, obras útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

5.- La embriaguez habitual durante la jornada laboral.

6.- Los malos tratos de palabra y obra, en abuso de autoridad, la falta grave de respeto a los trabajadores de la Empresa, cualquiera que sea su categoría profesional o al empresario.

7.- La imprudencia o negligencia inexcusable, cuando sea causante de:

- a) Accidente laboral grave.
- b) Daños graves a la Empresa.
- c) Perjuicios graves a terceros.

8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.

9.- Cualquier clase de actitud que suponga el quebrantamiento de la disciplina y concretamente:

- a) Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- b) La desobediencia en el trabajo.
- c) La incitación o participación en la huelga ilegal o en cualquiera otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin previa autorización.

10.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se someta dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior siempre que hubiera sido objeto de sanción.

**REGIMEN DE SANCIONES.-** Corresponderá a la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos que a continuación se expresan:

- Por faltas leves: Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días hábiles.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días hábiles.
- Por faltas muy graves: Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso. Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días hábiles.

El despido disciplinario se regirá por el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La valoración de faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de todas las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, dándose traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

Para las sanciones a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal se estará a lo dispuesto sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

**GRAFICO DE TURNOS**

	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	---	---	---
2	N	N	N	N	N	N	---
3	---	---	T	T	T	T	T
4	T	T	---	---	M	M	M

	L	M	X	J	V	S	D
1	N	N	N	N	N	N	---
2	---	---	T	T	T	T	T
3	T	T	---	---	M	M	M
4	M	M	M	M	---	---	---

	L	M	X	J	V	S	D
1	---	---	T	T	T	T	T
2	T	T	---	---	M	M	M
3	M	M	M	M	---	---	---
4	N	N	N	N	N	N	---

	L	M	X	J	V	S	D
1	T	T	---	---	M	M	M
2	M	M	M	M	---	---	---
3	N	N	N	N	N	N	---
4	---	---	T	T	T	T	T

	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	M	M	---	---	---
2	N	N	N	N	N	N	---
3	---	---	T	T	T	T	T
4	T	T	---	---	M	M	M

**CLAVES:**

- 1, 2, 3, 4.- Nº DEL TURNO
- M.- TURNO DE MAÑANA, DE 6 H. - 14 H.
- T.- TURNO DE TARDE, DE 14 H. - 22 H.
- N.- TURNO DE NOCHE, DE 22 H. - 6 H.

**ANEXO V**

**VACACIONES.-**

El periodo de vacaciones retribuidas, no susceptible de compensación económica, será de 30 días naturales, empezando a contar a partir del disfrute del descanso semanal devengado correspondiente a cada trabajador con independencia de la jornada que desarrolle.

El periodo de su disfrute se fijará en común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, debiéndose otorgar con carácter preferente, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año y siempre que las necesidades de la Empresa lo permita. Igualmente se podrá convenir la división en dos del periodo total.

A efectos de determinar el periodo de disfrute de las vacaciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- La Empresa podrá excluir como periodo vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional, previa consulta con el Comité de Empresa.
- Igualmente se tendrá en cuenta como criterio determinante para fijar el periodo de vacaciones los periodos de ausencia de actividad productiva.
- El calendario de vacaciones se conocerá al menos 2 meses antes del comienzo de su disfrute.

Santander, 5 de junio de 2003.-El director general de Trabajo, por delegación (Resolución de 11 de marzo de 1997), la jefa de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.

03/7331

**7.5 VARIOS**

**CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE**

**Dirección General de Cultura**

*Resolución de 23 de junio de 2003, por la que se incluye en el Inventario General del Patrimonio Cultural de Cantabria, como Bien Inventariado, la Iglesia de Nuestra Señora de la Visitación (Salesas Reales), término municipal de Santander.*

La Dirección General de Cultura, por Resolución de 13 de febrero de 2003, incoó expediente para la inclusión en el Inventario General del Patrimonio Cultural de Cantabria, como Bien Inventariado, de la Iglesia de Nuestra Señora de la Visitación (Salesas Reales), término municipal de Santander.

Considerando que se han llevado a término los trámites preceptivos en la incoación e instrucción del expediente de referencia para proceder a la inclusión.

Visto el informe favorable del Centro de Estudios Montañeses de 6 de marzo de 2003.

En su virtud, y de acuerdo con los artículos 34 de la Ley 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria, y 20 del Decreto 22/2001, el ilustrísimo señor director general de Cultura

**RESUELVE**

Primero.- Incluir en el Inventario General del Patrimonio Cultural de Cantabria, como Bien Inventariado, la Iglesia de Nuestra Señora de la Visitación (Salesas Reales), término municipal de Santander, según la descripción que consta en el anexo adjunto.

Segundo.-Notificar esta Resolución al Ayuntamiento de Santander y a los interesados, a los efectos oportunos, y al Inventario General del Patrimonio Cultural de Cantabria para su inscripción definitiva.

Tercero.- Que la presente Resolución, con su anexo, se publique en el BOC.

Santander, 23 de junio de 2003.-El director general de Cultura, Juan Antonio Muñiz Castro.

**ANEXO**

**Descripción del inmueble**

El Monasterio de la Visitación de Santa María en Santander (Salesas), cuya capilla hoy es utilizada como templo parroquial, es un importante testimonio de la arquitectura santanderina de finales del siglo XIX y principios del XX, una época brillante económica y culturalmente para la ciudad.

En su configuración arquitectónica intervinieron dos destacados arquitectos, don Emilio de la Torre y don Joaquín Rucoba, quienes supieron incorporar al edificio sutiles modulaciones de la tendencia general neogótica difundida por toda Europa.

La acertada restauración, tanto arquitectónica como de su retablo mayor y elementos decorativos, que se ha llevado a cabo en los últimos años, ha contribuido a resaltar lo que desde el principio fue una obra muy cuidada tanto en su disposición general como en los detalles.

El espacio interior del templo recoge la tradición conventual española del siglo XV, con una única nave rematada en ábside poligonal. La topografía del terreno obligó a situar la iglesia en dirección diagonal respecto al claustro. Rucoba plantea un ingreso complejo al templo, a través de atrio, pórtico y sotocoro, para llegar a una nave cubierta de bóvedas de crucería sostenidas por pilares adosados a los muros que articulan los parámetros. En el lado de la Epístola de la cabecera se situó un coro para las monjas de gran tamaño, mientras que a los pies se instaló un coro en alto muy decorativo. Algunos detalles decorativos de gran tamaño se inspiraron en los ventanales de la Lonja de Mallorca, edificio muy difundido por gra-