

dependencias antes citadas de la Demarcación de Costas en Cantabria.

Santander, 9 de mayo de 2006.—El jefe de la Demarcación, José Antonio Osorio Manso.
06/6372

DEMARCACIÓN DE COSTAS

Información pública del I Plan de Accesibilidad a las Playas de Cantabria, playa de Salvé, término municipal de Laredo.

Por esta Demarcación se somete a información pública el proyecto de "Plan de Accesibilidad a las Playas de Cantabria, playa de Salvé, término municipal de Laredo (Cantabria)", de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 45 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas, y 97 de su Reglamento General, aprobado por RD 1.471/1989, de 1 de diciembre, y modificado por RD 1.112/1992, de 18 de septiembre.

El proyecto mencionado podrá consultarse, en horas de oficina, en la Demarcación de Costas en Cantabria, sita en la calle Vargas, número 53-3.ª planta, de Santander, durante el plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Durante el expresado plazo podrán presentarse las alegaciones y observaciones que se consideren oportunas en las dependencias antes citadas de la Demarcación de Costas en Cantabria.

Santander, 9 de mayo de 2006.—El jefe de la Demarcación, José Antonio Osorio Manso.
06/6379

DEMARCACIÓN DE COSTAS

Información pública de la aprobación inicial del proyecto de recuperación ambiental y mejora de accesibilidad a la playa de La Maruca.

Por esta Demarcación se somete a información pública el proyecto de «Recuperación ambiental y mejora de accesibilidad a la playa de La Maruca, término municipal de Santander, (Cantabria)», de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 45 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas y 97 de su Reglamento General, aprobado por R.D. 1.471/1989, de 1 de diciembre y modificado por R.D. 1.112/1992, de 18 de septiembre.

El proyecto mencionado podrá consultarse, en horas de oficina, en la Demarcación de Costas en Cantabria, sita en la calle Vargas nº 53, 3ª planta, de Santander, durante el plazo de veinte (20) días hábiles contados a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Durante el expresado plazo podrán presentarse las alegaciones y observaciones que se consideren oportunas en las dependencias antes citadas de la Demarcación de Costas en Cantabria.

Santander, 10 de mayo de 2006.—El jefe de la Demarcación, José Antonio Osorio Manso.
06/6481

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 Fundación Formación CEOE-CEPYME CANTABRIA.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 11 de abril de 2006, de una parte por parte de la empresa «Fundación Formación CEOE-CEPYME CANTABRIA», en representación de la misma, y de otra por el representante de los trabajadores, en representación del

colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el Artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,
Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

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

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

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

Santander, 11 de mayo de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA FUNDACIÓN FORMACIÓN CEOE-CEPYME CANTABRIA

Artículo 1.- Ámbito contractual, personal y territorial.

El presente convenio colectivo es suscrito por la representación de los Órganos de Administración de la Fundación Formación CEOE-CEPYME Cantabria y la representación legal de las personas empleadas.

Las normas, derechos y obligaciones que recoge el convenio colectivo de empresa serán de aplicación al personal que preste servicios retribuidos por cuenta ajena de conformidad con lo previsto en el Artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, para la Fundación Formación CEOE-CEPYME CANTABRIA.

Se exceptúan del ámbito personal:

- Las personas con las que se haya suscrito un convenio de colaboración como Becarios, con las Entidades Universitarias correspondientes o con los centros homologados del Ministerio de Educación y Cultura.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El convenio colectivo tendrá una vigencia temporal de 3 años, y será de aplicación desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Los efectos económicos establecidos en este convenio para el año 2006 se retrotraen al 1 de enero de 2006 y finalizarán el 31 de diciembre de 2006.

Los efectos económicos, normativos y obligacionales que tendrán eficacia para cada uno de los años naturales 2007 y 2008, serán los que se establecen en el propio texto.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga del convenio

El convenio se prorrogará de año en año en sus propios términos, pudiendo cualquiera de las partes, denunciar la vigencia del mismo con una antelación mínima de los tres meses anteriores al término pactado o a cualquiera de sus prórrogas.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado en sus cláusulas normativas por período anuales naturales.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

El convenio constituye una unidad indivisible, quedando íntegramente sin eficacia ni vinculación si cualquiera de sus cláusulas, en parte o en su totalidad, deviniera inaplicable por declaración judicial o administrativa, al romper el equilibrio económico interno del mismo, obligando a ambas representaciones a negociar un nuevo convenio íntegro.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el convenio compensan y absorben en su totalidad, las vigentes con anterioridad, cualquiera que fuese su origen convencional, pacto individual o consuetudinario, incluidos. Esta compensación y absorción se refiere tanto a los salarios, a los complementos que se abonasen en situación de I.T. de forma voluntaria por la Fundación, o cualquier otra condición económica existente hasta la fecha.

Cualquier otra disposición legal o reglamentaria incidirá en el contenido del convenio únicamente cuando considerado globalmente y en cómputo anual superen las establecidas en él, por imperativo de derecho mínimo necesario.

Artículo 6.- Organización del trabajo.

La facultad de organización y dirección del trabajo es exclusiva de la Fundación Formación CEOE-CEPYME Cantabria y ejercida por sus representantes y/o personas designadas, con las únicas limitaciones establecidas en las normas legales y reglamentarias.

Por ser manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos que permitan la mejora en la cantidad y calidad del servicio que presta la Fundación y seguir criterios de procesos de mejora continua, por las partes firmantes se establecen los siguientes criterios de actuación.

a) Mejorar e incrementar las prestaciones de servicios a la Fundación en relación con los fines fundacionales de la misma.

b) Racionalizar y mejorar los métodos y procesos de trabajo.

c) Adecuar al alza o a la baja, en todo momento, el número de personas de la plantilla para conseguir un mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

d) Promover la profesionalización y la promoción de las personas empleadas, siendo uno de los principales objetivos de este Convenio el establecer las vías para el logro de una cada vez mayor competencia profesional de los empleados, mediante la realización de acciones formativas, el reconocimiento del compromiso y el correcto desempeño para la promoción de cada persona.

En cualquier caso la determinación de los medios y personal adscrito a cada proyecto de la Fundación será competencia exclusiva de la dirección de la Fundación.

Artículo 7.- Principio de igualdad y no discriminación en el trabajo.

La redacción del presente convenio se realiza buscando la utilización de género no sexista, con la finalidad de evitar repeticiones os/as. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Ambas partes convienen que son objetivos importantes para el logro de un igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las recomendaciones, medidas,

subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones así como los fondos nacionales e internacionales.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8.- Grupos profesionales: determinación y encuadramiento

El encuadramiento de las personas empleadas afectadas por el convenio, dentro de la estructura de la organización interna de la Fundación, como competencia exclusiva del empresario, se realizará a alguno de los siguientes grupos profesionales. Esta clasificación tiene carácter enunciativo sin que sea preceptivo cubrir todos y cada uno de ellos, pudiendo establecerse las correspondientes asimilaciones en su caso. Cada grupo profesional puede tener a su vez distintos niveles retributivos.

La determinación del grupo profesional es el resultado de la ponderación conjunta de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad de las funciones, de acuerdo con las siguientes descripciones:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación académica para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida, y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos o de producción.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación humana, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La adscripción al grupo profesional se realizará como consecuencia de la adaptación de las anteriores categorías profesionales o en el momento de la contratación inicial. La adscripción al puesto de trabajo no vendrá determinada por las circunstancias previas personales o académicas del empleado sino por las descritas para las funciones del puesto de trabajo que ocupe.

GRUPO PROFESIONAL 1: Personal subalterno.

Funciones que consisten en operaciones sencillas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión por superiores. Funciones que normalmente exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Funciones administrativas sencillas o de apoyo al grupo profesional administrativo, de reparto, logística y mantenimiento de instalaciones, que no exijan la intervención de profesionales. Funciones sencillas y supervisadas de utilización de ofimática y reproducción.

Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Formación Profesional 1, graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

Para el nivel retributivo C serán precisos conocimiento y desempeño de funciones para realizar el mantenimiento habitual de las instalaciones existentes en los locales de la Fundación como operaciones de grado medio y que requieren un conocimiento de los oficios de electricidad, fontanería y pequeña ebanistería, siendo su relación meramente enunciativa, al establecerse esta categoría

para el correcto cuidado y mantenimiento de la totalidad de las instalaciones.

Se corresponde con los niveles retributivos: 1 A, 1 B y 1 C.

GRUPO PROFESIONAL 2: Personal administrativo

Trabajos administrativos, bajo supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa en grado mínimo por parte de los empleados que los desempeñan, pero con responsabilidad sobre la ejecución de los mismos.

Funciones sencillas y supervisadas de utilización de informática y reproducción. Tareas que tienen un contenido medio-bajo de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro de un proceso previamente establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo pero sin experiencia previa en el desempeño de las funciones.

Se corresponde con los niveles retributivos: 2 A ó 2 B.

GRUPO PROFESIONAL 3: Personal Comercial

Funciones que consisten en realizar trabajos de marketing homogéneos, complejos y de medio-alto contenido intelectual o de interrelación humana, realizados con iniciativa, autonomía y responsabilidad en cuanto a los contenidos de su ejecución, pero prestados bajo un marco de instrucciones concretas.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios, Grado Medio, o Formación Profesional 2.

Se corresponde con los niveles retributivos: 3 A ó 3 B.

GRUPO PROFESIONAL 4: Personal administrativo cualificado

Trabajos administrativos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y responsabilidad por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Funciones que suponen la coordinación y supervisión de funciones realizadas por colaboradores de nivel inferior, sin implicar responsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o con experiencia dilatada en el sector profesional.

Se corresponde con los niveles retributivos: 4 A ó 4 B.

GRUPO PROFESIONAL 5: Técnico o Formador.

Funciones que consisten en realizar trabajos técnicos o de formación, homogéneos, complejos y de alto contenido intelectual o de interrelación humana, realizados con iniciativa, autonomía y responsabilidad en cuanto a los contenidos de su ejecución técnica o formativa, pero prestados bajo un marco de instrucciones concretas.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios o de Grado Medio completada con experiencia dilatada en el sector profesional.

Se corresponde con los niveles retributivos: 5 A, 5 B y 5C.

GRUPO PROFESIONAL 6: Responsables de área.

Funciones que aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio/alto de actividad intelectual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media y con iniciativa en su ejecución, pero realizadas bajo la supervisión de los Directores de Departamento.

Funciones que suponen la coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de nivel inferior, sin implicar responsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios, Grado Medio, o Formación Profesional 2.

Se corresponde con los niveles retributivos: 6 A ó 6 B.

GRUPO PROFESIONAL 7: Jefes de área

Funciones que suponen tareas complejas pero homogéneas, que tengan alto contenido intelectual de las que se exija un grado medio-alto de autonomía e iniciativa, pero realizadas en un marco de instrucciones concretas emanadas por la Dirección de la Fundación, en su caso, bajo supervisión o coordinación de las Direcciones de Departamento.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de nivel inferior. Implica asumir la responsabilidad por la gestión de un área funcional de la empresa, a partir de directrices concretas y determinadas directamente emanadas por la dirección.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios o de Grado Medio.

Se corresponde con los niveles retributivos: 7 A ó 7 B.

GRUPO PROFESIONAL 8: Dirección de departamento.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo por la empresa, realizadas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad, o en su caso con funciones de tareas técnicas complejas y heterogéneas en el ámbito de la administración interna de la empresa. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Implica asumir las responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices muy amplias, que el empleado deberá concretar, directamente emanadas por la Dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios o de Grado Medio completada con experiencia dilatada en el sector profesional.

Se corresponde con los niveles retributivos: 8 A, 8B ó 8C.

GRUPO PROFESIONAL 9: Dirección General

Funciones que se corresponden con la persona que planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades de la propia empresa. Toma las decisiones fundamentales o participa en su elaboración, siguiendo únicamente las directrices emanadas por el órgano de dirección institucional de la Fundación.

Elabora la política de organización, dirige los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos, los aspectos materiales y económicos y el desarrollo de la política financiera o comercial. Dirige la orientación y control de las actividades de la organización interna conforme al programa establecido por los órganos de dirección de acuerdo con la estrategia o la política institucional de la Fundación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios completada con cursos de postgrado, o con experiencia dilatada en el sector profesional.

Se corresponde con el nivel retributivo: 9 A.

Artículo 9.- Promociones y ascensos.

Con carácter general el ascenso a cualquier grupo profesional se producirá por libre designación de la empresa, que tendrá en cuenta criterios objetivos, tales como: Experiencia, formación, historial laboral, productividad, diligencia, movilidad funcional y geográfica, capacidad, habilidad, características propias del puesto de trabajo, o cualesquiera otros, ponderados por la empresa para cubrir un puesto de trabajo.

En todos los casos de promoción o ascenso se entenderá que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal a estos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a

un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de la empresa cuyo conocimiento resulta determinante para la pertenencia al grupo profesional.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas empleadas de uno u otro sexo, y deberá respetar así mismo el imperativo de no discriminación.

Artículo 10.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional del personal comprendido en los grupos profesionales anteriormente descritos podrá realizarse dentro de los límites y requisitos de derecho necesario que regula el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, tanto de forma vertical como horizontal, entre las personas empleadas comprendidos en el mismo grupo profesional. En su defecto también podrá encomendarse a una persona empleada funciones no correspondientes al grupo profesional de pertenencia, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales.

CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 11.- Ingreso y contratación

El ingreso de cualquier persona como empleada en la Fundación se ajustará a las normas legales generales, vigentes en cada momento, sobre colocación y a las especiales para las personas empleadas mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etc.

La contratación se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Fundación a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. El acceso a los puestos de trabajo que forman parte del organigrama de la empresa, podrán ser cubiertos por cualquiera de las modalidades contractuales que estén vigentes en cada momento, incluidos los contratos de puesta a disposición celebrados con E.T.T's.

De acuerdo con lo previsto en el Artículo 15 1.a) del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse contratos por obra o servicio determinado para la prestación de servicios de las personas empleadas incluidos en los grupos 1 a 8, ya que cada proyecto de trabajo tiene su condición de tareas con sustantividad propia.

Las personas empleadas contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato

Artículo 12.- Período de Prueba

Los períodos de prueba, por grupos profesionales, serán los siguientes:

Grupos profesionales: 3, 5, 6, 7, 8 y 9: Seis meses.

Grupo profesional 4: Cuatro meses.

Grupo profesional 1 y 2: Dos meses.

El personal contratado con modalidades temporales tendrá un período de prueba establecido del siguiente modo:

- Contratos con prestación de servicios inferiores a 6 meses: 1 mes.

- Contratos con prestación de servicios superior a 6 meses: 3 meses.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado en la empresa.

Durante el período de prueba, el o la empleada tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse de conformidad con la legislación vigente.

Durante el período de prueba el contrato de trabajo podrá rescindirse a instancia de cualquiera de las partes sin generar derecho a indemnización alguna.

Artículo 13.- Cese voluntario del personal empleado

Las personas empleadas que deseen causar baja voluntaria en la empresa vendrán obligados a preavisar a la Dirección, conforme a los siguientes plazos:

Grupos 3 a 9 : Un mes.

Grupos 1 y 2: Quince días.

El incumplimiento por las personas empleadas de esta obligación, dará derecho a la Fundación a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

JORNADA Y HORARIO

Artículo 14.- Jornada anual, calendario laboral y horario de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio la jornada máxima ordinaria anual será de 1.773 horas.

La jornada se distribuirá irregularmente a lo largo del año según calendario de trabajo que se confecciona en las dos primeras semanas de cada año natural, por la Dirección de la Fundación y se expone en lugar visible para conocimiento general de todas las personas empleadas. En el calendario constará los días de descanso semanal y el disfrute de festivos de manera agregada por grupos o individualmente.

Horario de Trabajo.

El calendario con la distribución del horario de trabajo se efectúa con los límites establecidos de descanso semanal y diario establecido con carácter general.

El horario de trabajo se elabora considerando la movilidad horaria y la prestación del trabajo en jornada continuada o fraccionada según la ocupación y servicios que precisa la Fundación y que afecta individualmente a cada grupo de personas empleadas.

Artículo 15.- Vacaciones.

La duración de las vacaciones será de 21 días laborales, que podrán ser fraccionados en dos períodos distintos para la elección del disfrute. El primero de ellos a elección del empleado y el segundo por la dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de plantilla en cada período de tiempo considerado.

A comienzos de cada año, se elaborará el calendario de disfrute de vacaciones, pudiendo elegir el empleado los períodos que no coincidan con los días o semanas de mayor actividad empresarial por desarrollo de los proyectos de especial importancia o por concurrir con las actividades habituales en la Organización tales como Asamblea General, etc.

No procederá la interrupción en el computo del período de disfrute de vacaciones previamente elegido por el o la empleada, cuando iniciado el citado período sobrevenga situación de incapacidad temporal.

Artículo 16.- Permisos y licencias.

En esta materia de acuerdo con lo previsto en el Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, se dispone de los siguientes permisos y licencias previo aviso y justificación por los motivos y tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el o la empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días naturales.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más de un 20% de las horas laborales en un período de 3 meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores, Artículo 46 apartado 1.

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

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

ESTRUCTURA SALARIAL Y PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 17.- Estructural salarial.

La retribución percibida por el empleado como contra-prestación a sus servicios se estructura en los conceptos: salario base y complemento por puesto de trabajo.

Artículo 18.- Definición de conceptos salariales.

Salario Base: Concepto retributivo fijado por el puesto de trabajo que remunera la prestación del trabajo por unidad de tiempo.

La tabla salarial correspondiente al año 2006, se adjunta como ANEXO I, al presente convenio.

Complemento por puesto de trabajo: Complemento variable que remunera el grado de dificultad en el desarrollo de las funciones que se llevan a cabo por puesto de trabajo, así como la preparación que dio lugar a la contratación inicial, o a la formación que posteriormente se adquiriera para un mejor desempeño de su trabajo. Este complemento será fijado por la Dirección de la empresa, sin que sea de obligado reconocimiento a todas las personas empleadas, y podrá ser absorbible, en su caso, por el incremento de salarios posteriores.

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias: Se establecen con carácter general tres gratificaciones extraordinarias anuales, en cuantía equivalente al salario base y complemento personal si lo tuviera reconocido, denominadas paga extra de marzo, verano y navidad.

El cálculo para su abono se realizará, teniendo en cuenta la fecha de inicio de la prestación de servicios, de la siguiente manera:

La paga extra de verano se devengará por prestación de servicios entre 1 de enero y el 30 de junio.

La paga extra de navidad se devengará por prestación de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

La paga de marzo se devengará por prestación de servicios entre el 1 de abril del año inmediato anterior y el 31 de marzo del año natural en curso.

Estas pagas extraordinarias se abonarán los meses de marzo, julio y diciembre respectivamente de cada año natural.

Artículo 20.- Revisión Salarial

A comienzo de cada año de vigencia del presente convenio, se pactará expresamente los incrementos de las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio.

Artículo 21.- Liquidación y pago del salario.

La liquidación y pago del salario se realizarán puntual y documentalmente de acuerdo con las normas vigentes y las previstas en su caso en el presente pacto, abonándose dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente mediante transferencia bancaria o cheque nominativo.

Con independencia del grupo profesional de adscripción de cada empleado y su modalidad de contratación la liquidación del salario tendrá en todo caso carácter mensual.

Artículo 22.- Formación

La Dirección de la Fundación facilitará la formación continua de las personas empleadas de la Organización, si

bien esta se desarrollará en horario fuera de trabajo, salvo casos excepcionales debidamente valorados.

La motivación para adquirir una mayor formación en materias propias de la actividad desarrollada por la Organización será igualmente objeto de valoración de los factores de encuadramiento en el nivel salarial.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 23.- Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, y de la Salud de los empleados por razón de su prestación de servicios.

La protección de la integridad y la salud de los empleados es objetivo prioritario de la Dirección de la Fundación y a tal fin declara su compromiso de dar eficaz cumplimiento material al contenido de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y normas de desarrollo.

La Fundación, al día de hoy ha realizado la evaluación de riesgos laborales así como la ejecución del plan de actividad preventiva, derivado de la misma. Sin perjuicio de las medidas preventivas que ya se han adoptado y las se adopten en un futuro, si ello fuese necesario, se garantiza la realización de reconocimientos médicos específicos derivados del puesto de trabajo con carácter periódico a todos los empleados por cuenta ajena, con independencia de que la Fundación en calidad de mejora de las prestaciones sanitarias de la Seguridad Social suscriba con carácter voluntario otros sistemas de atención médica privada.

La motivación para mejorar la aplicación de las actuaciones de prevención, ya sea por aplicación individual, ya sea por sugerencias para actuaciones colectivas en procesos de mejora continua, será igualmente objeto de valoración de los factores de encuadramiento en el nivel salarial, por el sistema de promoción o ascensos.

Artículo 24.- Control médico de las bajas por incapacidad.

La Dirección de la Fundación podrá concertar con una Mutua de Accidentes de Trabajo la gestión de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral en los supuestos normativamente previstos, para realizar el control y seguimiento de estos procesos.

Artículo 25.- Remuneración en caso de Incapacidad Temporal (I.T.)

Con el fin de evitar el absentismo injustificado ambas partes convienen que en caso de I.T. derivada de enfermedad común o de accidente laboral, no se complementará las prestaciones reconocidas por la Seguridad Social.

En caso de que por la Dirección de la Fundación se adoptase otra decisión al respecto, no se considerará derecho adquirido y/o condición más beneficiosa.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.- Graduación de Faltas.

Toda falta cometida por las personas empleadas se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

La enumeración que contiene el presente artículo tiene carácter enunciativo por lo que no supone la imposibilidad de considerar como falta cualquier otro incumplimiento contractual no recogido en el articulado.

a) Faltas leves:

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad o el justificante correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo o cuando como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Fundación o fuese causa de accidente

de otro empleado, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material o equipos encomendados.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Fundación los cambios de residencia, domicilio o número telefónico.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las instalaciones de la Fundación. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Ausencia injustificada al trabajo en 1 día laborable dentro de un período de un mes natural.

b) Faltas graves:

Se consideraran faltas graves las siguientes:

1. Ausencia en la asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 días en un período de 30 días naturales.

2. La simulación de accidente o enfermedad.

3. La desobediencia de las instrucciones impartidas por superiores jerárquicos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Organización la falta podrá ser calificada como muy grave.

4. Simular la presencia de otro empleado, eludiendo los métodos de control horario o falseando su utilización.

5. La negligencia en el desempeño del trabajo que afecte al buen desarrollo de las funciones encomendadas.

6. La imprudencia en la ejecución del trabajo. Si implicase riesgo para sí u otro empleado peligro para las instalaciones o equipos podrá ser considerada falta muy grave.

7. Realizar durante la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso trabajos o actividades de índole personal o particular.

8. El quebrantamiento o violación del sigilo obligado sin que se produzca grave perjuicio a la Organización.

9. La reincidencia en faltas leves, aun de distinta naturaleza dentro de un trimestre habiendo mediado notificación escrita de las sanciones.

c) Faltas muy graves:

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en más de 10 veces durante un período de 6 meses consecutivos o 20 durante 12 meses alternos.

2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de 3 o más en un período de dos meses consecutivos.

3. La indisciplina, desobediencia o negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y con efectos notoriamente perjudiciales para la Organización.

4. Las amenazas y ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Organización o a los familiares que convivan con ellos.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra los intereses de la Fundación.

6. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento pactado u ordinario establecido.

7. El hurto, robo y malversación que afecte a la Fundación o cualquier empresa relacionada con ella, igualmente cualquier otra clase de hechos que puedan ocasionar en la Fundación desconfianza fundada respecto a su autor. El encubrimiento y/o la complicidad se equipararán a la conducta descrita cuando queden suficientemente acreditadas.

8. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo que ocasione grave perjuicio a las tareas desarrolladas, deterioro del material, equipos e instalaciones o suponga riesgo para las personas.

9. La embriaguez habitual y la toxicomanía que repercutan negativamente en el desarrollo del trabajo.

10. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses computado desde la primera.

Artículo 27.- Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Fundación y en particular al Director la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al o a la empleada, quien deberá acusar recibo o firmar un duplicado de la comunicación.

Se podrá imponer en todo caso según las faltas cometidas las siguientes sanciones:

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días de salario.

- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días.

- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales oportunas o de dar cuenta a los órganos competentes, cuando el hecho cometido pudiera ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 28.- Prescripción de las faltas.

Las faltas y sanciones prescribirán en los plazos siguientes:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días desde la fecha en que la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO Y CLÁUSULA SUMISIÓN ORECLA

Artículo 29.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del presente convenio con las siguientes funciones:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este convenio.

- Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Estará constituida por un representante legal de los trabajadores y por un representante de la Dirección de la Fundación.

Artículo 30.- Resolución extrajudicial de conflictos laborales

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 intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.) de acuerdo a establecido en el IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 24 de enero de 2001.

Lo anterior supone:

a) 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.

b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2006

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS
Salario mensual por 15 mensualidades

| Grupos profesionales | Nivel retributivo | Salario base mensual | Retribución anual |
|--|-------------------|----------------------|-------------------|
| Grupo 1 Personal subalterno y de mantenimiento | A | 773 | 11.591 |
| | B | 938 | 14.071 |
| | C | 1.071 | 16.068 |
| Grupo 2 Personal administrativo | A | 883 | 13.244 |
| | B | 993 | 14.898 |
| Grupo 3 Personal comercial | A | 883 | 13.244 |
| | B | 993 | 14.898 |
| Grupo 4 Personal administrativo cualificado | A | 1.324 | 19.859 |
| | B | 1.380 | 20.701 |
| Grupo 5 Técnicos y Formadores | A | 1.071 | 16.068 |
| | B | 1.285 | 19.282 |
| | C | 1.447 | 21.700 |
| Grupo 6 Responsables de área | A | 1.434 | 21.512 |
| | B | 1.544 | 23.166 |
| Grupo 7 Jefes de área | A | 1.544 | 23.166 |
| | B | 1.655 | 24.820 |
| Grupo 8 Dirección de departamento | A | 1.655 | 24.820 |
| | B | 1.876 | 28.142 |
| | C | 2.097 | 31.450 |
| Grupo 9 Dirección General | A | 2.207 | 33.203 |

En Santander a 11 de abril de 2006.

POR LA FUNDACIÓN FORMACIÓN
CEO-CEPYME CANTABRIA

POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE
LOS TRABAJADORES

Firmas ilegibles.

Santander, 11 de mayo de 2006.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.
06/6403

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de empresa Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 11 de abril de 2006, de una parte por la empresa Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria, en representante de los trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real decreto 1.900/96, de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica.

Esta Dirección General de Trabajo,
Acuerda,

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

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

3º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 12 de mayo de 2006.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA FUNDACIÓN SERVICIOS EMPRESARIALES CEO-CEPYME CANTABRIA

Artículo 1.- Ámbito contractual, personal y territorial.

El presente convenio colectivo es suscrito por la representación de los Organos de Administración de la Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria y la representación legal de las personas empleadas.

Las normas, derechos y obligaciones que recoge el convenio colectivo de empresa serán de aplicación al personal que preste servicios retribuidos por cuenta ajena de conformidad con lo previsto en el Art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, para la Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria.

Se exceptúan del ámbito personal:

- Las personas con las que se haya suscrito un convenio de colaboración como Becarios, con las Entidades Universitarias correspondientes o con los centros homologados del Ministerio de Educación y Cultura.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El convenio colectivo tendrá una vigencia temporal de 3 años, y será de aplicación desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Los efectos económicos establecidos en este convenio para el año 2006 se retrotraen al 1 de enero de 2006 y finalizarán el 31 de diciembre de 2006.

Los efectos económicos, normativos y obligacionales que tendrán eficacia para cada uno de los años naturales 2007 y 2008, serán los que se establecen en el propio texto.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga del convenio

El convenio se prorrogará de año en año en sus propios términos, pudiendo cualquiera de las partes, denunciar la vigencia del mismo con una antelación mínima de los tres meses anteriores al término pactado o a cualquiera de sus prórrogas.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado en sus cláusulas normativas por período anuales naturales.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

El convenio constituye una unidad indivisible, quedando íntegramente sin eficacia ni vinculación si cualquiera de sus cláusulas, en parte o en su totalidad, deviniera inaplicable por declaración judicial o administrativa, al romper el equilibrio económico interno del mismo, obligando a ambas representaciones a negociar un nuevo convenio íntegro.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el convenio compensan y absorben en su totalidad, las vigentes con anterioridad, cualquiera que fuese su origen convencional, pacto individual o consuetudinario, incluidos. Esta compensación y absorción se refiere tanto a los salarios, a los complementos que se abonasen en situación de I.T. de forma voluntaria por la Fundación, o cualquier otra condición económica existente hasta la fecha.

Cualquier otra disposición legal o reglamentaria incidirá en el contenido del convenio únicamente cuando considerado globalmente y en cómputo anual superen las establecidas en él, por imperativo de derecho mínimo necesario.

Artículo 6.- Organización del trabajo.

La facultad de organización y dirección del trabajo es exclusiva de la Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria y ejercida por sus representantes y/o personas designadas, con las únicas limitaciones establecidas en las normas legales y reglamentarias.