

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2004

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	PLUS COND.-PER.	QUEBRANTO MONEDA	HORA EXTRAOR.
1 JEFE DE NEGOCIADO	1.097,00	1.052,00			10,58
2 JEFE DE TRAFICO	961,00	902,00			8,97
3 OFICIAL ADMINISTRATIVO	862,00	793,00			7,73
4 INSPECTOR	920,00	795,00			7,43
5 CONDUCTOR-PERCEPTOR	910,00	790,00	2,12	1,25	7,43
6 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	792,00	715,00			6,90

TABLA SALARIAL AÑO 2005

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	PLUS COND.-PER.	QUEBRANTO MONEDA	HORA EXTRAOR.
1 JEFE DE NEGOCIADO	1.137,00	1.110,00			10,79
2 JEFE DE TRAFICO	1.001,00	969,00			9,15
3 OFICIAL ADMINISTRATIVO	902,00	808,00			7,88
4 INSPECTOR	969,00	903,00			7,58
5 CONDUCTOR-PERCEPTOR	950,00	898,00	2,16	1,27	7,58
6 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	832,00	794,00			7,04

TABLA SALARIAL AÑO 2006

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	PLUS COND.-PER.	QUEBRANTO MONEDA	HORA EXTRAOR.
1 JEFE DE NEGOCIADO	1.177,00	1.177,00			11,01
2 JEFE DE TRAFICO	1.097,00	1.097,00			9,33
3 OFICIAL ADMINISTRATIVO	942,00	942,00			8,04
4 INSPECTOR	1.010,00	1.010,00			7,73
5 CONDUCTOR-PERCEPTOR	1.000,00	1.000,00	2,20	1,30	7,73
6 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	872,00	872,00			7,18

OTROS CONCEPTOS	AÑO 2004	AÑO 2005	AÑO 2006
PLUS DOMINGO/FESTIVO	9,29	9,48	9,67
DESCANSO:	50	52	55

TABLA DE ANTIGÜEDADES PARA LOS AÑOS 2004-2.005-2.006

CATEGORIAS PROFESIONALES	CANTIDADES MENSUALES A PARTIR DE:				
	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS
1 JEFE DE NEGOCIADO	21,55	43,10	96,98	150,86	204,74
2 JEFE DE TRAFICO	18,82	37,65	84,70	131,76	178,82
3 OFICIAL ADMINISTRATIVO	16,85	33,71	75,84	117,97	160,10
4 INSPECTOR	17,82	35,64	80,18	124,73	169,28
5 CONDUCTOR-PERCEPTOR	17,81	35,63	80,16	124,70	169,24
6 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15,43	30,89	69,51	108,12	146,74

Para cualquier otro concepto económico no recogido en el presente anexo, se aplicará la cuantía establecida en el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros de Cantabria.

Santander, 19 de julio de 2004.-El director general de Trabajo, Tristan Martínez Marquín.

04/9232

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria.

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito contractual.- Partes negociadoras.-

El presente Convenio Colectivo está suscrito en la parte social por, Comisiones Obreras de Cantabria, CC.OO. y por Unión General de Trabajadores de Cantabria UGT, y en la parte empresarial por la Asociación Empresarial de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria (APROGRACAN).

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la firma del presente Convenio.

Artículo 2.- Ámbito funcional.-

El presente Convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º. 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente; siempre y cuando se dediquen, las empleadoras, a la prestación de servicios profesionales de abogados, procuradores y graduados sociales.

Artículo 3.- Ámbito personal.-

Este Convenio afecta a todos los trabajadores, a excepción de los que realicen funciones de Alta Dirección, y tiene plena eficacia para todos los sujetos, sean cuales fueren las denominaciones de sus categorías profesionales.

Artículo 4.- Ámbito Territorial.-

El presente Convenio es de carácter regional siendo su ámbito territorial el de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 5.- Vigencia y duración.-

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de Enero de 2004 hasta el 31 de Diciembre de 2007.

Artículo 6.- Denuncia del Convenio.

El presente convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, de no mediar denuncia expresa de cualquiera de sus partes, realizada con 2 meses de antelación a la terminación de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas

Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones en el plazo de 2 meses desde que la iniciativa sea tomada por alguna de ellas.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Si la jurisdicción competente en el uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, modificara, en todo o en parte, el contenido del presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse entre las partes negociantes su contenido.

Artículo 8.- Compensación y Absorción.-

1.- Se respetarán las condiciones no salariales superiores y más beneficiosas, en computo anual, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla, o sean disfrutadas éstas por pacto entre la empresa y el personal.

2.- Al personal que viniera percibiendo desde 1-1-2004 salarios superiores, en computo anual, a los determinados en el presente Convenio, se le aplicará la tabla de retribuciones aprobada en el mismo. La diferencia de retribuciones existente, excluyendo los conceptos de carácter voluntario, se reflejará en nómina como Complemento Personal y no será absorbible, ni compensable, desapareciendo los conceptos retributivos previos, que quedarán sustituidos por los de este convenio.

A efecto de calcular el citado complemento se tomará como referencia la nómina de Enero de 2004 efectivamente abonada.

A título enunciativos se señala que formarán parte de dicho complemento personal las diferencias resultantes de conceptos retributivos no voluntarios como antigüedad, idiomas, plus de asistencia...etc.

Artículo 9.- Concurrencia de Convenios.-

Los Convenios de ámbito inferior o de empresa que se puedan pactar a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, en concurrencia con el mismo, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberán respetar, como mínimo, las condiciones de trabajo aquí pactadas en conjunto y en cómputo anual, considerándose nulas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en este Convenio.

Artículo 10.- Comisión Paritaria.-

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el Convenio.

Esta Comisión estará integrada por 2 miembros en representación de los empresarios y 2 en representación de los trabajadores. Todos ellos serán elegidos por y entre las partes firmantes del Convenio y podrán utilizar cuantos asesores estime cada parte.

En caso de cese de cualquiera de los miembros de la comisión paritaria, cada parte designará al correspondiente sustituto, comunicándose los cambios que pudieran existir a la otra parte.

Las decisiones de la Comisión deberán ser tomadas por unanimidad de las partes. Para ser válida la reunión será necesaria la asistencia de todos los miembros de cada parte.

Funciones específicas:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, de la evolución del sector en relación con la eliminación de la economía sumergida y de las prácticas de competencia desleal.

- Empezar tanto las acciones legales como de otra índole que, por mayoría absoluta de todos sus miembros, vayan destinadas a eliminar la competencia desleal y el intrusismo empresarial.

- Entender, entre otras, de cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes, la convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de siete días y donde conste lugar, día y orden del día de la misma.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el domicilio social del ORECLA, actuando como Secretaria de la misma la persona que en cada caso se designe.

Artículo 11.- Cláusula de descuelgue salarial

Los aumentos salariales establecidos en el presente Convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas económicas en los dos ejercicios consecutivos inmediatamente anteriores a cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Estas empresas aplicarán el resto de las disposiciones contenidas en el presente convenio.

La medida prevista en el párrafo primero de este artículo no podrá tener una duración superior a dos años consecutivos.

Para aplicar lo previsto en el párrafo primero será necesario que las Empresas que lo pretendan, lo comuniquen por escrito antes de su aplicación y en todo caso en el término de 30 días desde la fecha de publicación del Convenio en el BOC a la Comisión Paritaria, cuyo domicilio es el de la sede del ORECLA. Dicha Comisión a la vista de la documentación presentada por la empresa solicitante, resolverá sobre la procedencia o no del descuelgue, adoptando su decisión por mayoría absoluta.

Sólo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de las condiciones económicas fuere la causa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

Artículo 12.- Solución Extrajudicial de conflictos de la Comisión Paritaria.-

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, que se sometan de mutuo acuerdo entre las partes, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos, y en concreto ante el Organismo de Resolución de Conflictos Extrajudiciales de Cantabria (ORECLA).

Artículo 13.- Prelación de normas.-

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre las empresas comprendidas en su ámbito y sus trabajadores.

En lo no previsto, se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación (Ley General de la Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.).

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN, CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 14.- Ingreso.-

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y las del presente Convenio, utilizando las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

Artículo 15.- Contrataciones.-

Las partes firmantes de este Convenio promoverán la contratación indefinida, como medio de fomentar la estabilidad en los puestos de trabajo. Las empresas podrán efectuar transformación de contratos temporales en contratos indefinidos de Fomento de Empleo, de conformidad con la legislación vigente en la materia en cada momento.

- Contrato por obra o servicio.-

Es aquél que se concierta para la realización de un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

Deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto.

Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado a tiempo parcial, no podrán realizar horas extras, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción.-

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración del mismo será la regulada en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias

- Contrato en prácticas y contrato en formación.-

El trabajador contratado en prácticas debe poseer titulación adecuada para el puesto de trabajo. Podrá celebrarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El contrato en prácticas, no podrá ser inferior a seis meses, pudiendo ser prorrogables en dos ocasiones hasta el máximo de 24 meses

Contrato en formación podrá realizarse a trabajadores de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 488/98 de 27 de marzo, y Ley 12/2001.

El trabajador contratado bajo la modalidad del contrato en prácticas o contrato en formación percibirá el 80 por ciento de las retribuciones fijadas en el convenio colectivo para la categoría de referencia contratada durante el primer año del contrato y el 90 por ciento durante el segundo año.

En ningún caso, se podrá superar el límite de contratos de formación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 10 trabajadores: 1

De 11 a 40 trabajadores: 2

Artículo 16.- Período de Prueba.-

Se establece un período máximo de prueba en la contratación, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral, con un preaviso, tanto por parte de la empresa como del trabajador, de al menos dos días, sin derecho a indemnización alguna, salvo las retribuciones salariales que le correspondan por los días de prestación de sus servicios.

Artículo 17.- Clasificación profesional y funciones.-

Los grupos y categorías profesionales que, a continuación, se relacionan, son meramente enunciativos, sin que supongan la obligación de tenerlos cubiertos si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere. A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal de cada nivel y categoría:

Nivel I.

Titulado de grado superior.

Es el trabajador que siendo poseedor de título universitario de grado superior, tal como Doctor, Licenciado o Ingeniero, vinculado a la empresa en virtud de contrato de trabajo concertado en virtud del título que posee para ejercer funciones para las que el propio título faculte o habilite, siempre que preste servicios para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios o Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá el salario fijado en el Convenio

Nivel II.

Titulados de grado medio.

Es el que siendo poseedor de título universitario de grado medio, tal como Diplomado, Ingeniero Técnico o Graduado Social, vinculado a la empresa en virtud de contrato de trabajo concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones para las que el propio título faculte o habilite, siempre que preste servicios para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios o Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá el salario fijado en el Convenio.

La posesión del título no dará derecho a la inclusión en las anteriores categorías de no haber sido contratado en función de dicha titulación o mediante reconocimiento expreso y por escrito por parte de la Empresa.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

En las empresas que sólo tengan una persona contratada en trabajos administrativos, ésta deberá también realizar las tareas propias de secretariado, telefonista-recepcionista, envío, recogida y reparto de correspondencia, fotocopias, compra y recogida de material de oficina, cobros y demás labores preparatorias o complementarias a la realización de sus funciones administrativas, independientemente de su categoría.

Nivel III.

Oficial administrativo de 1ª y Taquimecanógrafo/a

Es el empleado que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informática y contable, realiza, a las ordenes inmediatas del titular de la empresa, con responsabilidad directa e iniciativa propia, trabajos técnicos o administrativos, necesarios para el normal desarrollo de la actividad del despacho.

Nivel IV.

Oficial administrativo de 2ª

Es el empleado que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informática y contable realiza bajo la dirección y supervisión de un responsable del despacho trabajos administrativos con iniciativa propia, necesarios para el normal desarrollo de la actividad del mismo.

Nivel V.

Auxiliar Administrativo

Es el empleado con conocimientos elementales en informática, que realiza tareas elementales administrativas y gestiona en centros oficiales la presentación de documentos

Nivel VI

Personal Limpieza (por horas)

Es el personal ocupado en la limpieza de los locales, mobiliario e instrumentos de trabajo de la Empresa

Artículo 18.- Traslado de personal.-

La empresa podrá disponer, por necesidades reales del servicio, el traslado de trabajadores de una localidad a otra de la región contando para ello, siempre en primer lugar, con personal voluntario, si existiese. En caso de discrepancia, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En los traslados definitivos, las empresas lo comunicarán al trabajador afectado y a sus representantes, si los hubiere, exponiendo las causas que lo justifican y los motivos de dichos traslados por escrito.

Por otra parte, cualquier trabajador podrá solicitar por escrito el traslado de localidad o pueblo donde preste sus

servicios a otro centro de trabajo de la Empresa ubicado en localidad distinta. La empresa estudiará la posibilidad de acceder a tal petición.

CAPÍTULO III**JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS****Artículo 19.- Jornada.- Normas comunes**

La jornada de trabajo se pacta de carácter anual y será de 1.780 horas de trabajo efectivo.

El descanso semanal se efectuará el sábado y el domingo.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo el necesario para desplazarse dentro de la jornada laboral, de un lugar a otro para realizar gestiones por orden de la empresa en cualquier organismo, entidad, u otro centro de trabajo que sea preciso.

En la elaboración del calendario de días y horario a realizar, se respetarán los límites de jornada diaria y los descansos semanales mínimos fijados legalmente.

En caso de que en la empresa hubiere Delegados de Personal o Comité de Empresa, el calendario se realizará siendo acordado con los mismos.

Artículo 20.- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de un mes natural o parte proporcional, según tiempo trabajado, para todo el personal afectado por el presente Convenio

El calendario de reparto del turno de vacaciones se podrá fraccionar en dos periodos, salvo que la empresa cierre coincidiendo con las vacaciones judiciales. En todo caso, se disfrutará al menos de un período de 15 días naturales consecutivos del 1 de junio al 30 de Septiembre. Siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá disfrutar sus vacaciones o parte de ellas fuera del período establecido

Las vacaciones no comenzarán en festivos, domingos o días de descanso, iniciándose el cómputo el día hábil siguiente, salvo los trabajadores que presten sus servicios en estos días.

El período anual de disfrute de vacaciones quedará fijado con dos meses de antelación

Artículo 21.- Permisos y Licencias.

—Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las siguientes licencias:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad o intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, por este motivo, los trabajadores necesiten hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Cantabria al efecto, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

3. Un día por traslado de domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

5. Por el tiempo indispensable para asistir a consultas de médicos especialistas, debiendo presentar la justificación oportuna, así como para la realización de técnicas de preparación al parto y exámenes prenatales que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

6. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente será retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios.

7. Un día de libre disposición. Para hacer efectivo el disfrute de este día libre, se solicitarán con una antelación

mínima de dos días a la fecha de disfrute, procediéndose a su concesión por parte de la empresa salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada.

8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajasen.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución, proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria.

—Licencias no retribuidas.

Podrán los trabajadores solicitar una licencia no retribuida por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses dentro de un período de dos años.

Estas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro de un plazo de 15 días siguientes a su solicitud.

Excepcionalmente, y por razones de urgente necesidad, podrán concederse licencias inferiores a quince días de duración.

Artículo 22.- Excedencias.

El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a dos años ni superior a cinco.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de tiempo de servicios.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, en las condiciones previstas en el artículo 9.1, b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

El personal en situación de excedencia conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades iguales o similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Las excedencias forzosas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo como tiempo de servicios en los siguientes supuestos:

- Designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- Excedencia especial por maternidad: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos/as hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen.

Excedencia cuidado de familiares: También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia, (excepto las excedencias voluntarias) conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de tiempo de servicios y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 23.- Jubilación a los 64 años.

En virtud de acuerdo entre las Empresas y los trabajadores afectados aquellos que cuenten con 64 años de edad y deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, debiendo, en este caso, la empresa proceder a la contratación de otro trabajador para sustituir al que se jubila en la forma y condiciones prevista en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio en sus artículos 1, 2 y 3.

Artículo 24.- Jubilación parcial.

El personal, de común acuerdo con la Empresa, podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultáneamente con un contrato de trabajo a tiempo parcial de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 25.- Pago de Nómina.

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal por transferencia bancaria o talón nominativo. En caso de abonarse por cheque o talón, el abono se efectuará el primer día de cada mes o el anterior a éste si fuera festivo o víspera de festivo.

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad, por parte de los trabajadores, de firmar y recoger los mismos. La firma de los trabajadores sólo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener efectos liberatorios.

Dichos recibos, debidamente autorizados, deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos

los conceptos salariales, las retenciones, cotizaciones, tribuciones y sus bases de cálculo.

Artículo 26.- Estructura salarial.

La estructura salarial del presente convenio será la siguiente:

Artículo 27.- Salario base

Es la parte de la retribución de los trabajadores, fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, consistirá en la cuantía mensual reflejada en la tabla salarial (ANEXO I)

Para los contratos de jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional.

Artículo 28.- Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado a este Convenio percibirá, en proporción a la jornada realizada, las pagas extraordinarias denominadas de "Verano" y de "Navidad", en la cuantía de 30 días de salario base y en su caso complemento personal. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se puede acordar el abono prorrateado de las pagas extraordinarias.

En caso de no abonarse de forma prorrateada mensualmente las pagas extraordinarias, se establece como fecha de pago para estas gratificaciones las siguientes:

Paga de verano: Se abonará el día 20 de julio. Los trabajadores cuyo período de disfrute coincida en el mes de julio podrán solicitar un anticipo de esta paga, abonable el día 30 de junio, cuando así lo solicite.

Paga de Navidad: Se abonará el día 20 de diciembre. Si el período vacacional coincide con el mes de diciembre, se podrá solicitar anticipo de abono a 30 de noviembre.

Los devengos de dichas gratificaciones serán de carácter semestral, es decir, la paga de verano se devengará de 1 de enero a 30 de junio de cada año y la de Navidad se devengará de 1 de julio a 31 de diciembre del año natural.

Artículo 29.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes convienen en la utilización mínima de horas extras, con el fin de favorecer la creación de empleo dentro del sector. Por ello, la compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante descanso de igual tiempo libre, en cualquier período en un plazo de dos meses desde su realización. Subsidiariamente se podrá compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50 por 100.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual de ochenta horas.

Artículo 30.- Dietas y gastos de desplazamiento.

Cuando, a requerimiento expreso de la empresa, los trabajadores, en los desplazamientos realizados en el desarrollo de sus funciones laborales, tuviesen que comer o pernoctar fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos, debiendo el personal posteriormente justificarlos con la presentación de las facturas correspondientes.

Si los desplazamientos se efectúan en coche propio en concepto de gastos por el uso propio del vehículo se abonará 0,18 euros por kilómetro.

Artículo 31.- Incremento salarial años 2005, 2006 y 2.007.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del convenio, los salarios recogidos en el Anexo I de este convenio, serán incrementados en IPC previsto para cada uno de dichos años incrementados en un punto.

Artículo 32.- Cláusula de mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

En el caso de que el IPC real, establecido por el INE, de cada uno de los años de vigencia del convenio, registrase a 31 de Diciembre de cada año, un incremento superior al

previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una Revisión Salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento resultante se abonará con efectos retroactivos al 1 de Enero del año que se revisa y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para confeccionar las pactadas para dicho año.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 33.- Condiciones de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario en materia de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Con objeto de salvaguardar el derecho de la salud de los trabajadores y como medidas de prevención de primer orden se aplicará lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1.995 de 8 de Noviembre, así como la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, así como cualquier otra disposición sobre esta materia que vigente o que en el futuro se promulgue.

Se informará a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.

El trabajador informará al responsable de la empresa y a los Delegados de Prevención, si los hubiere en la empresa, acerca de cualquier situación que, por motivos razonables, entrañen un riesgo, en cumplimiento del deber de colaboración en la prevención.

Se informará a los Delegados de Prevención si los hubiere, de los casos y situaciones que impliquen riesgo para los trabajadores, para control y seguimiento de la situación.

Las empresas garantizarán a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos laborales inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle, de acuerdo con lo que establezca la legislación en cada momento, la evaluación de riesgo laboral en cada puesto de trabajo o servicio que se realice.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN

Artículo 34.- Formación.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La formación y capacitación del trabajador que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos, que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores, y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y a la promoción.

Objetivos de la formación.- La formación profesional en

la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de ambos sexos de títulos académicos y profesionales.

Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

Adaptar la mentalidad de los trabajadores hacia una dirección participativa.

Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de prácticas de salud.

Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores o puestos directivos.

Coste de la formación.- Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán presentar los planes de formación que estimen necesarios en el sector ante el FOR-CEM, acogiéndose a las estipulaciones de este organismo para llevar a cabo la formación de forma gratuita.

Artículo 35.- Criterios para la selección de asistencia a cursos.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores que hayan participado en menos ocasiones y aquellos que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los delegados de personal, si los hubiere, de mutuo acuerdo.

En el caso de no existir éstos, por la empresa, a la vista de las solicitudes.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 36.- Derechos Sindicales

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

2. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que preve en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los representantes del Personal: Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa: Serán las que se recogen en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/as

representantes podrá acumularse en uno/a o diversos/as delegados/as. Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.- Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.

3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 15 minutos durante la jornada, sin que del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada dentro de un mes natural.

7. La falta de aseo y limpieza personal.

b) Serán faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

2. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, dentro de un mes natural.

4. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

5. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

6. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público clientela, profesionales o a la convivencia.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.

8. El empleo de tiempo y materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

c) Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales.

2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

3. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y usuarios.

5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del trabajo.

6. Abandonar el trabajo sin causa justificada causando grave perjuicio a la Empresa.

7. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos, o con los usuarios.

8. Competencia desleal.

9. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.

10. Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo

11. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

12. La desobediencia grave a los superiores en materia laboral, sin causa justificada.

13. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo.

Artículo 38.- Sanciones.

Por falta leve:

- Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

- Despido.

De toda sanción leve, grave y muy grave se dará copia a los delegados de personal o comité de empresa de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador.

Artículo 39.- Prescripción.-

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas 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.

CAPÍTULO IX

BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 40.- Prestaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad Profesional y Accidente Laboral.

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas a satisfacer desde el primer día de la baja el complemento salarial necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de que se trate, suponga para el trabajador la percepción del 100% de sus retribuciones.

CAPÍTULO X

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 41.- Sometimiento al ORECLA.

Ambas partes acuerdan someterse expresamente a los Acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, según el procedimiento establecido actualmente en el Reglamento de funcionamiento del ORECLA (BOC 15-5-1999) o aquel que le pudiera sustituir.

En consecuencia, las partes en conflicto habrán de acudir al ORECLA:

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

B) OBLIGATORIAMENTE: Cuando así se requiera a través de mediación o 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 artículos 40, 41 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 ORECLA se equipara al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 63 del texto refundido de la Ley de Procedimiento laboral cuando así fuese necesario.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE ABOGADOS, PROCURADORES Y GRADUADOS SOCIALES DE CANTABRIA AÑO 2004

	SALARIO BASE MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL (X 14 PAGAS)
Nivel I.		
Titulado de grado superior.....	990 euros	13.860 euros
Nivel II.		
Titulados de grado medio	790 euros	11.060 euros
Nivel III.		
Ofc. Administrativo de 1ª		
Taquimecanógrafo	745 euros	10.430 euros
Nivel IV.		
Ofc. Administrativo de 2ª	680 euros	9.520 euros
Nivel V		
Auxiliar Administrativo.....	640 euros	8.960 euros
Nivel VI		
Personal de Limpieza (x horas)	4.57 euros	8.134 euros

Santander, 20 de julio de 2004.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.
04/9233

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 «Solvay Química, S. L.»

ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ASISTENTES:

Por la Empresa:

Don Luís HERVELLA

Don José Manuel RODRÍGUEZ

Don Álvaro GARRIDO

Don Oscar MARINER

Por los trabajadores:

Don Fernando LÓPEZ

Don Pedro GUTIÉRREZ MARCANO

Don Luís RUIZ CALDERÓN

Don Pedro Luís FALAGAN

Don José Miguel HERRERO

Don Vidal PRUNEDA

Don Pedro J. PALACIOS

Don Manuel PÉREZ

En Santander, a 21 de Junio de 2004, se reúnen los componentes de la Mesa Negociadora que se reseñan al margen, y que representan a la Empresa, UGT, CCOO y AMT-CC

ACUERDAN

Dar por finalizada la Negociación del Pacto de Aplicación del XIV Convenio General de la Industria Química para los años 2004 a 2006, suscribiendo el texto que se adjunta a la presente Acta.