

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL**Dirección General de Trabajo y Empleo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Oficina Autónoma Cruz Roja Española en Cantabria.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fué suscrito en fecha 9 de diciembre de 2008, de una parte por la empresa «Oficina Autónoma Cruz Roja Española en Cantabria», 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 el 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 Autónoma,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo, acuerda:

- 1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
 - 2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).
 - 3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.
- Santander, 15 de enero de 2009.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquín.

**CONVENIO COLECTIVO OFICINA AUTONÓMICA
CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CANTABRIA
Año 2008-2011**

ÍNDICE**CAPÍTULO I.****DISPOSICIONES GENERALES.**

- 1 Ambito Funcional y Personal de Aplicación.
- 2 Ambito Territorial.
- 3 Vigencia y Denuncia.
- 4 Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.
- 5 Condiciones más Beneficiosas.

CAPÍTULO II.**CONTRATACIÓN, INGRESO EN LA EMPRESA.**

- 6 Contratos.
- 7 Periodo de Prueba.
- 8 Ceses.
- 9 Nuevas Plazas y Ascensos.

CAPÍTULO III.**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

- 10 Clasificación Profesional.
- 11 Grupos Profesionales.

CAPÍTULO IV.**JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**

- 12 Jornada.
- 13 Vacaciones.
- 14 Permisos Retribuidos.
- 15 Permiso sin Retribuir.
- 16 Excedencias.

CAPÍTULO V.**REGIMEN ECONÓMICO**

- 17 Retribuciones.
- 18 Horas Extraordinarias.
- 19 Descanso Semanal.
- 20 Gratificaciones Extraordinarias.
- 21 Complemento de Trabajo Nocturno.
- 22 Plus de Festivos.
- 23 Dietas.

- 24 Kilometraje.
- 25 Anticipos Reintegrables.

CAPÍTULO VI.**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

- 26 Seguridad e Higiene.
- 27 Comité Seguridad y Salud.
- 28 Revisiones Médicas.
- 29 Maternidad y Lactancia.
- 30 Ropa y Calzado.

CAPÍTULO VII.**MEJORAS SOCIALES.**

- 31 Prestaciones en Incapacidad Temporal.

CAPÍTULO VIII.**FORMACIÓN.**

- 32 Formación Profesional.

CAPÍTULO IX.**REGIMEN DISCIPLINARIO.**

- 33 Faltas.
- 34 Sanciones.
- 35 Prescripción de Faltas.

CAPÍTULO X.**DERECHOS SINDICALES.**

- 36 Derechos y Garantías de los Miembros del Comité de Empresa.
- 37 Asambleas.

ANEXO I: CLAUSULA DE GENERO NEUTRO.

ANEXO II: TABLAS SALARIALES. Año 2008.

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de la Oficina Autónoma de Cantabria de Cruz Roja Española y afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicio en la misma, así como los que ingresen en ella durante la vigencia del mismo.

Artículo 2.- Ámbito Territorial.

Este Convenio se aplicará a aquellos trabajadores que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de la Oficina Autónoma de Cantabria de Cruz Roja Española.

Artículo 3.- Vigencia y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2008 y extenderá su aplicación hasta el 31 de diciembre del 2011.

A los efectos legales oportunos, el presente Convenio se considerara denunciado, por ambas partes y en tiempo y forma, con dos meses antelación a la fecha de su vencimiento.

En todo caso se mantendrá su vigencia hasta la fecha que se suscriba un nuevo Convenio que lo sustituya

Artículo 4.- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

De acuerdo con lo establecido por el art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Mixta para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración. Se reunirá en un plazo no superior a siete días, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

Dicha Comisión se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio y estará formada por seis miembros, tres en representación del

Comité de Empresa y otros tres en representación de la Dirección de la empresa.

Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Arbitraje y Mediación de Cantabria los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo que representen a la Comisión Mixta del mismo, y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal estén establecidas por Cruz Roja, así como los demás derechos adquiridos por los trabajadores.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, INGRESO EN LA EMPRESA

Artículo 6.- Contratos.

En la medida de lo posible, todas las excedencias se cubrirán con contratos de interinidad para garantizar el mantenimiento del empleo.

Artículo 7.- Período de prueba.

En lo relativo al período de prueba que necesariamente habrá de pactarse por escrito, se establecen tres meses para los titulados y los administrativos, y treinta días para el resto del personal.

Artículo 8.- Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal directivo, sanitario, titulado superior y de grado medio, técnico sanitario y administrativo: Quince días.
- Resto del personal: Quince días.

La dirección de la empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

En el momento de la firma del finiquito podrá asistir un representante legal de los trabajadores, si así el trabajador lo requiriese.

Artículo 9.- Nuevas plazas y ascensos.

En el caso de existencia de plazas vacante en la plantilla, la empresa optará, siempre que sea posible, por la promoción interna del personal de la empresa. Del mismo modo, se tendrá en cuenta a los trabajadores que hayan tenido, con anterioridad a la nueva contratación, relación laboral o voluntaria con la empresa.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10.- Clasificación profesional

En materia de reclamaciones de clasificación profesional y sin perjuicio del sometimiento a las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa estudiarán conjuntamente con la empresa las reclamaciones planteadas

Artículo 11.- Grupos.

El personal se clasificará atendiendo a la titulación y las funciones realizadas en los siguientes grupos profesionales:

- 1.- Técnicos.
- 2.- Administrativos.
- 3.- Servicios Generales.

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES.

Los grupos profesionales se articularán de la siguiente forma manteniéndose los niveles que a continuación se exponen:

TÉCNICOS: Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas

complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras, con alto grado de exigencia en autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad acordes a las funciones asignadas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: Quedan expresamente incorporados a este grupo los titulados universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal asimilado a titulados de grado medio, por disponer de conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con formación específica en el puesto de trabajo, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los niveles I y II.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

El nivel I corresponde a quienes realizan una función para la que se exige titulación superior o asimilada.

El nivel II corresponde a quienes realizan una función para la que se exige titulación media o asimilada.

ADMINISTRATIVOS.- Son aquellos trabajadores que, poseyendo la formación (titulación y/o experiencia) suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos, contables, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas, aun cuando puedan exigir un cierto grado de iniciativa.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de Segundo Grado, Bachillerato Unificado o Polivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

Quedan expresamente incorporados a este grupo los cometidos atribuidos a las anteriores categorías del personal administrativo (contable, Oficial Administrativo, Operador, Auxiliar Administrativo).

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles I y II.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

El Nivel I corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándolo, presta sus servicios con cierta autonomía y responsabilidad, con titulación o asimilado y experiencia probada.

El Nivel II corresponde a quienes teniendo una formación adecuada realizan una función, con o sin experiencia anterior, y sin personal a su cargo.

SERVICIOS GENERALES.- Está integrado por quienes realizan servicios y trabajos no específicamente administrativos, de contabilidad o de gestión, tales como conserjería, vigilancia, conservación, carga y descarga y, en definitiva, funciones prácticas y predominantemente manuales apoyando al resto del personal.

Formación: Conllevan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico. No necesitan formación específica, aunque en determinados casos podrán conllevar el requerimiento de cursos o formación para la adaptación. En todo caso se encontrarán incluidos aquellos que posean la titulación de Graduado Escolar o Formación Profesional de primer

grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Quedan expresamente incorporados a este grupo los cometidos atribuidos a las anteriores categorías de los profesionales de oficio, servicios especiales y oficios varios (Subalterno, Conductores, Auxiliares de Clínica, Cuidadores, Oficial de mantenimiento, Socorristas, Limpiadora).

A efectos de retribución los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los niveles I y II.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

El nivel I corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándolo, presta sus servicios con autonomía, siendo necesario unos conocimientos o títulos precisos para el desarrollo de su puesto de trabajo y experiencia probada.

El nivel II corresponde a quienes realizan una función para la que no se exige titulación, con o sin experiencia anterior, sin personal a su cargo.

La transposición de las categorías vigentes con anterioridad al presente Convenio a niveles retributivos figura en el anexo I.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 12.- Jornada.

La jornada laboral para la vigencia del convenio será la siguiente: para el año 2008 la jornada será de 1.786 horas anuales, para el 2009 y 2010 de 1.782 y para el 2011 de 1.778. Estas jornadas laborales serán para los trabajadores que realicen horarios continuados.

La jornada laboral anual para aquellos trabajadores que realicen horario partido será la siguiente: para el año 2008 la jornada será de 1.782 anuales, para el 2009 y 2010 de 1.774 y para el 2011 de 1.766.

En los puestos de trabajo con horario continuo a partir de seis horas diarias tendrán veinte minutos de descanso que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

En aquellos centros de trabajo que deben permanecer abiertos las veinticuatro horas del día y todos los días del año se podrá establecer otro tipo de jornada que permita la atención del servicio, estableciendo turnos rotatorios de los trabajadores.

La empresa podrá señalar otro tipo de jornada para cubrir las necesidades del servicio, siempre que no sea posible realizar la prestación de éste con la jornada establecida con carácter general, estando obligada a la comunicación previa a los representantes de los trabajadores.

La dirección de la empresa y el Comité de Empresa acuerdan redactar anualmente el calendario laboral, donde figurarán los horarios y los turnos del personal, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar bien visible del centro de trabajo, una vez que el BOC publique el calendario de festivos.

Los excesos de jornada que se generen durante el ejercicio se compensará con descanso o se abonará.

Adaptación de jornada: En referencia al artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores la empresa priorizará la flexibilidad horaria.

Artículo 13.- Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones al año. Los trabajadores podrán disfrutar sus vacaciones en dos períodos de once días laborables.

Excepcionalmente, y de mutuo acuerdo, podrá acordarse el disfrute de las vacaciones en otros períodos distintos a los establecidos, sin que dicho acuerdo perjudique el calendario establecido con carácter general.

Dentro de los tres primeros meses del año se fijará el calendario de vacaciones.

Salvo por circunstancias de fuerza mayor o mutuo acuerdo, no podrá modificarse el cambio de fecha ni por el trabajador ni por la empresa, a menos de quince días del comienzo de su disfrute.

El disfrute de las vacaciones serán obligatorias y se pagarán a salario real, que nunca será inferior al salario-convenio más complemento personal de antigüedad.

Si antes del disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera incapacidad temporal que causara la baja laboral, estas quedarán anuladas hasta que el trabajador se encuentre en situación de alta laboral.

Para otros supuestos del disfrute de vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET.

Artículo 14.- Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales por matrimonio o convivencia.

b) Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse, de acuerdo con la dirección de la Institución, en cuatro medios días. Cuatro días si el parto ha sido con cesárea o si se necesita desplazamiento. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

c) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cónyuge, pudiendo repartirse, de acuerdo con la dirección de la Institución, en seis medios días. En caso que se produzca en distancia igual o superior a treinta kilómetros del domicilio habitual del trabajador se ampliará a cuatro días naturales.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro si es fuera.

d) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos. En caso que se produzca en distancia igual o superior a treinta kilómetros del domicilio habitual del trabajador se ampliará a cuatro días naturales.

e) Un día natural por fallecimiento de tíos y sobrinos. En caso que se produzca en distancia igual o superior a treinta kilómetros del domicilio habitual del trabajador se ampliará a dos días naturales.

f) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge o convivencia.

g) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

h) Un día por traslado de domicilio.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica pública o privada.

l) Dos días por asuntos propios.

m) El trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de un 25% de su jornada diaria durante un máximo de diez días laborables anuales para el cuidado de hijos menores de catorce años y de familiares mayores de sesenta y cinco años (padres y madres).

Se incluye, con derecho a estos permisos, las parejas que convivan de hecho y así lo hayan acreditado fehacientemente a la empresa, siendo a cargo del trabajador su comunicación.

No obstante, cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado para cualquiera de los supuestos indicados, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica siempre que esta favorezca la situación del trabajador.

Artículo 15.- Permisos sin retribuir.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso sin retribuir equivalente a cinco días laborables por motivos fami-

liares o personales, este permiso no generará salario pero será cotizado a la seguridad social por parte de la empresa. Sólo se podrá disfrutar este permiso una vez al año. Este permiso podrá ser ampliado por mutuo acuerdo de las partes si así lo deciden.

Artículo 16.- Excedencias.

El trabajador con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mayor de cuatro meses y menor de cinco años. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador se reincorporará al finalizar la excedencia con preaviso de veinte días.

Cuando el trabajador solicite el reingreso, este estará condicionado a que haya vacante dentro de su actividad laboral ordinaria.

En las excedencias por maternidad la Empresa deberá garantizar el puesto de trabajo.

En caso de designación para cargo público o sindical de carácter provincial o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que el trabajador fue elegido, debiéndose reincorporar a la empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato. En otros supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del ET.

CAPÍTULO V RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 17.- Retribuciones.

Para el año 2008 se establece un incremento salarial sobre la base del IPC previsto para el citado año, mas un 0.25%, lo que supone una subida del 2.25%, con respecto al año 2007. Los incrementos para el resto de años de vigencia del presente Convenio, serán del IPC previsto para cada uno de los mismos.

En el caso de que el IPC interanual establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas registrase a 30 de noviembre de cada uno de los años un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno, se efectuara la revisión correspondiente en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos retroactivos al 1 de enero de cada uno de los años. La revisión salarial, si procede, se abonara en una sola paga que se devengará junto con la nómina de diciembre del ejercicio en curso.

Para el año 2010 ambas partes se comprometen a convocar a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia para debatir el incremento del 0.25% por encima del IPC previsto para ese año.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

Como norma general, no se trabajarán horas extraordinarias.

Excepcionalmente, se efectuarán horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, para situaciones de fuerza mayor. De la realización de estas horas extraordinarias, se remitirá mensualmente informe por escrito a los representantes de los trabajadores.

Las horas extraordinarias trabajadas se pagarán con un recargo del 50% sobre el salario hora ordinario o se compensarán con descanso en cuantía doble de las horas realizadas.

Para el cálculo del salario hora ordinario se establece como módulo ajustado a la siguiente fórmula:

$$SH = \frac{\text{Salario anual}}{\text{Jornada anual}}$$

Artículo 19.- Descanso semanal.

El descanso semanal se computará de forma que los

trabajadores como regla general puedan disfrutar dos días de descanso de forma consecutiva, cuando la organización de trabajo así lo permita. Los turnos de descanso semanal en cada departamento serán o no rotativos, conforme a los acuerdos tomados por la empresa con la comunicación a la representación legal de los trabajadores. Al objeto de que sea factible tal objetivo, la Dirección podrá aceptar otro régimen distinto de descanso de aquellos trabajadores que, bien por razones de trabajo en su departamento, bien por razones personales, así lo establecieren con la dirección.

Cuando un día de descanso coincida con un festivo, se compensará éste con un día adicional de descanso.

Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, pagaderas respectivamente el 15 de julio y el 15 de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base más antigüedad.

El devengo de las pagas extraordinarias será por semestres. De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrá establecer el pago prorrateado de las mismas.

Artículo 21.- Complemento de trabajo nocturno.

Se establece un complemento consistente en una cantidad fija de 9,40 euros. por noche trabajada. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las seis de la mañana del día siguiente. Este complemento no afectará a los trabajadores en cuyo contrato se establezca este horario de trabajo nocturno.

Artículo 22.- Plus de festivos.

La empresa abonará con 38,48 euros brutos o compensará con el equivalente a dos días de descanso a los trabajadores afectados por el presente Convenio que realicen su trabajo en días festivos. Será la empresa quien deberá de decidir, si se abona la cantidad establecida o se compensa con descanso.

Artículo 23.- Dietas.

Se abonará al trabajador que deba desplazarse fuera del centro de trabajo habitual y éste lleve consigo un cambio de municipio.

Por este concepto, se establecen dos tipos de opciones a elección del trabajador:

- Opción A: Dieta a cantidad fija y no justificada.
 - a) Dietas completas con alojamiento: 53,34 euros.
 - b) Dietas sin pernocta: 26,67 euros.
 - c) Por cada comida: 13,33 euros.

Opción B: Gastos pagados a justificar por el trabajador, previa autorización.

Artículo 24.- Kilometraje.

El personal que utilice su propio vehículo para los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual ni inherente al ejercicio normal de sus funciones fuera del Centro en que se realicen las actividades propias de su cargo, percibirá por cada kilómetro recorrido, necesario para la realización de su cometido, incluidos los gastos, la cantidad de 0,19 euros.

En el caso de los desplazamientos sin utilización del vehículo propio se abonarán la totalidad de los gastos generados por el desplazamiento con justificante.

En los desplazamientos fuera del territorio nacional, se establece el abono de los gastos que originan dichos desplazamientos.

Artículo 25.- Anticipos reintegrables.

El personal podrá solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario real. La concesión será discrecional por parte de la empresa y el reintegro se realizará, mediante los oportunos descuentos. Para tener derecho a dichos anticipos, los trabajadores deberán tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.

CAPÍTULO VI
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 26.- Seguridad y Salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiéndose ambas partes su más firme voluntad de colaboración al respecto, en sus ámbitos respectivos. A tal efecto, en todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa concordante.

Artículo 27.- Comité Seguridad y Salud.

Se constituirá, en el seno de la empresa, el órgano paritario y colegiado, al objeto del adecuado seguimiento y control de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, con las competencias y funciones que la Ley establece.

La empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 28.- Revisiones médicas.

La empresa ofrecerá la realización a cada trabajador una revisión médica anual, con excepción de aquellos servicios que, por sus especiales condiciones y características, requieran dicha revisión con mayor periodicidad y será tan amplio como determine el médico encargado de su realización, por parte de un servicio especializado. Dicha revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento o cuando se cumplan las excepciones que establece el artículo 22 de la ley 31/1995.

Se respetarán, de acuerdo con lo establecido en la Ley, los derechos de intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de los trabajadores.

Artículo 29.- Maternidad y lactancia.

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes médicos prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En todo aquello que no esté reflejado en el Convenio se estará dispuesto en los artículos correspondientes del ET y de la LPRL.

Artículo 30.- Ropa y calzado.

La empresa asegurará los uniformes, ropa y calzado adecuados a todos los trabajadores que lo necesiten, en función del puesto de trabajo que ocupen, que serán renovados en el período máximo de un año, o individualmente, cada vez que, por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

CAPÍTULO VII
MEJORAS SOCIALES

Artículo 31.- Prestaciones en Incapacidad Temporal.

La empresa garantizará el 100% de la base de cotización en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de Accidente Laboral y/o Enfermedad Profesional.

Sobre las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o accidentes no laboral, se complementan desde el primer día y sería de la manera siguiente:

- Para el primer año de vigencia del convenio se complementará desde el primer día de la IT el 75% de la base de cotización y a partir de los quince días de la baja será el 100% de la base de cotización hasta el final de la incapacidad temporal.

- A partir del año 2009, para aquellos trabajadores con una antigüedad superior a los dieciocho meses y que no hayan acumulado diez o más días de baja en los últimos dieciocho meses inmediatamente anteriores a la incapacidad temporal, se les complementará hasta el 90% de su base de cotización durante los quince primeros días.

CAPÍTULO VIII
FORMACIÓN

Artículo 32.- Formación profesional.

El Comité de Empresa participará a la hora de acordar las prioridades formativas del personal. A tal efecto, la Empresa garantizará el derecho a la información y a la participación en el análisis y elaboración de los planes formativos.

CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33.- Régimen disciplinario: Faltas.

A estos efectos se entiende por «faltas» toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se hace en los tres apartados siguientes, es meramente enunciativa.

FALTAS LEVES:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, por un breve espacio de tiempo. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o aquellos datos que permitan una rápida localización en caso de emergencia o necesidad justificada.

h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

FALTAS GRAVES:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Institución.

c) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo que pretenda introducir la Institución, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, controles de asistencia o puntualidad, etc.

Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Institución o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

d) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte al buen desarrollo del mismo.

e) La imprudencia en acto de servicio. Si la imprudencia implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para los útiles, bienes o instalaciones de la Institución o de terceros, podrá ser considerada como falta muy grave.

En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de prendas, útiles y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuera la de amonestación verbal.

FALTAS MUY GRAVES:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la Institución o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Institución o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez durante el trabajo, y el consumo de cualquier tipo de sustancia, produciendo o materia estupefaciente.

g) La violación del secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la Institución.

h) La revelación a personas, empresas o instituciones extrañas, datos de reserva obligatoria.

i) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

k) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
l) La disminución injustificada en el rendimiento normal de trabajo.

m) Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

o) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la Institución.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre personas con contrato no fijo, se considerarán, además de cómo falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

p) Los abusos de autoridad que se pudieran cometer por directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores, y por escrito ante su jefe inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Institución.

Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad cometida, o impusiera una sanción inadecuada, el perjudicado dará cuenta por escrito, en un plazo de tiempo no superior a quince días y por conducto de la representación de los trabajadores, o de manera personal y directa a la Autoridad Laboral.

q) La falsedad u omisión maliciosa de datos que afecten al correcto cumplimiento de la normativa laboral, de empleo, de Seguridad Social o fiscal.

r) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de bienes, útiles o herramientas propiedad de la Institución.

Artículo 34.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas indicadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Traslado de puesto, dentro del centro de trabajo.

Por faltas muy graves:

• Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

• Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

• Traslado forzosa a otro puesto de trabajo, fuera del centro de trabajo habitual, sin derecho a indemnización alguna.

- Despido.

Artículo 35.- Prescripción de faltas.

La imposición de sanción caducará a los diez días para las faltas leves, veinte para las graves y cuarenta para las muy graves, contados a partir del conocimiento de los hechos por parte de la Empresa. En todo caso, prescribirán a los 6 meses de su comisión.

CAPÍTULO X DERECHOS SINDICALES

Artículo 36.- Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Sin perjuicio de lo señalado en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente,

la reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a:

a) A la utilización de sus horas sindicales mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de la Empresa. Las horas podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Que se trate de acumulación entre cualquier miembro del Comité de Empresa, indistintamente de cual sea su Central Sindical.

- Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de siete días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

a) El Comité de Empresa dispondrá, para uso de sus miembros, de los medios y facilidades necesarios para el ejercicio de su función (archivos, local de reunión, etc.).

b) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.

c) No ser sancionado/a por su actuación como representante del personal.

Artículo 37.- Asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa en los términos y con las limitaciones establecidas por el estatuto de los trabajadores. Asimismo, podrán disponer además, de dos horas mensuales durante la época de negociación del Convenio, con un máximo de once horas anuales, dentro de la jornada de trabajo, para la celebración de tales asambleas, que podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de trabajadores, en el objetivo de no interrumpir la prestación de los servicios.

ANEXO I: CLAÚSULA DE GÉNERO NEUTRO

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO II TABLA SALARIAL AÑO 2008

CATEGORÍAS	Euros mensuales
GRUPO-TÉCNICO	
Nivel I	
Directivo	1.299,38
Abogado/a	1.279,12
Médico/a	1.279,12
Psicólogo/a	1.279,12
Nivel II	
ATS/DUE	1.208,47
Educador/a	1.208,47
Promotor/a de Empleo	1.208,47
Responsable Voluntariado y Formación	1.208,47
Responsable Garantía Social	1.208,47
Técnico/a Salvamento Marítimo	1.208,47
Terapeuta Ocupacional	1.208,47
Trabajador/a Social	1.208,47
GRUPO – ADMINISTRATIVO	
Nivel I	
Contable	1.279,12
Coordinador/a de personal	1.023,70
Oficial Administrativo	900,68
Administrador/a Sistema	900,68
Nivel II	
Auxiliar Administrativo	794,71
GRUPO - SERVICIOS GENERALES	
Nivel I	
Responsable Salvamento Marítimo	1.023,70
Gobernanta	1.023,70
Monitor/a	900,68
Conductor/a D	900,68
Cuidador/a	900,68
Oficial Mantenimiento	900,68

Auxiliar de Clínica Conductor	794,71
Conductor/a	794,71
Auxiliar de Clínica	753,01
Auxiliar de Transporte Sanitario	753,01
Socorrista Piscina	734,17
Socorrista Playas	605,50
Acompañante Transporte	618,34

Nivel II	
Personal de limpieza	716,00
Personal subalterno	716,00

09/843

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Servicios Sociales

Notificación de resolución

Habiéndose intentado por dos veces notificar al interesado/a y no habiendo sido posible realizar tal notificación por ausencia del domicilio, por el presente anuncio y en virtud de lo establecido en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se informa a los interesados don Luis Ángel Huidobro y doña Carmen Pereda, que en las dependencias de la Dirección General de Servicios Sociales, sita en calle Canalejas, número 42 de Santander, se encuentra la notificación de resolución de fecha 12 de diciembre de 2008, no procediendo la publicación de su contenido por este medio al afectar a su ámbito familiar.

Santander, 8 de enero de 2009.–La directora general de Servicios Sociales, M^a Luisa Real González.

09/691

SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO

Indicación de notificación de contestación a la hoja de reclamaciones y sugerencias formulada por don Félix Hernández Martín.

No habiéndose podido notificar por el Servicio de Correos a don Félix Hernández Martín la contestación de la directora del Servicio Cántabro de Empleo a la hoja de reclamaciones y sugerencias por el formulada, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, se publica el presente anuncio al objeto de que el interesado pueda comparecer en el plazo de diez días para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto, en el Servicio de Asistencia Jurídica y Administrativa del Servicio Cántabro de Empleo, sito en la calle Castilla 13, 6^a planta de Santander.

Santander, 16 de enero de 2009.–La jefa de Servicio de Asistencia Jurídica y Administrativa, María Reyes Llaguno de la Garma.

09/664

AYUNTAMIENTO DE AMPUERO

Notificación de denuncia por vertido de residuo sólido en avenida de Eauze, frente número 8.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y habiendo sido intentada la notificación sin que haya sido posible practicarla, se hace público lo siguiente:

Resolución de la Alcaldía de 27 de octubre de 2008.

Expediente RV/4/2008.