GRUPO TEIBA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "GRUPO TEIBA INTEGRAL SERVICES, S.L.U."

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ***Ámbito funcional.*** El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en la empresa "Grupo Teiba Integral Services S.L.U.", y los trabajadores que en la misma prestan servicio, en todos sus departamentos de *comunicación, marketing, patrocinio, organización de eventos, publicidad y diseño de páginas web y redes sociales, importación internacional, equipamiento deportivo, taller, impression digital o radio, así como de los que se pudieren crear en el futuro.*

El presente convenio se suscribe por la representación legal de los trabajadores de la empresa GRUPO TEIBA INTEGRAL SERVICES, S.L.U., y por la representación empresarial de la misma.

Artículo 2. ***Ámbito territorial.*** El presente Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores del *Grupo Teiba S.L.U.*, con independencia del lugar donde desarrollen sus servicios. La actividad comercial alcanza en ocasiones a otras comunidades autónomas distintas a Cantabria, donde se encuentra su domicilio social y fiscal, así como el centro de trabajo sito en Guarnizo.

Asimismo, será de aplicación a los trabajadores de cualquier delegación que pudiera crearse en el futuro dentro del territorio nacional.

Artículo 3. ***Ámbito personal.*** Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en la empresa a la que se refiere el Artículo 1, cualquiera que sean las funciones que realicen. Quedando expresamente excluidos:

- Consejeros y personal de alta dirección.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios.

En lo sucesivo se emplea el término «trabajadores» para designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio, el cual garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 4. ***Vigencia y duración.*** El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018, independientemente de su fecha de publicación en el «BOC», sin perjuicio de la actualización de las tablas que corresponda y se mantendrá vigente durante TRES AÑOS, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 5. ***Prórroga y denuncia.*** Al finalizar el período de vigencia establecido en el artículo anterior, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas de acuerdo con las formalidades previstas en la legislación vigente.

La denuncia del Convenio deberá de producirse con una antelación mínima de 30 días anteriores al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales. Una vez denunciado, las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo. Denunciado el presente Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro.

Artículo 6. ***Indivisibilidad.*** Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

Se respetarán las condiciones personales económicas y sociales que, globalmente, y en su conjunto, excedan de lo pactado expresamente en este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo resultase anulado o modificado por la intervención de la autoridad laboral y/o judicial, quedará sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todos los demás artículos del Convenio Colectivo. Se podrán negociar, también de nuevo aquellos que ambas partes consideren relacionados con el que se anula, en un plazo no superior a treinta días desde la notificación por parte de la autoridad competente.

CVE-2018-6616

Artículo 7. ***Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento.*** Como órgano de interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por el mismo número de representantes de la empresa y de la representación legal de los trabajadores, pudiendo ser acompañados, ambas partes, como asesores.

Esta Comisión se reunirá cuando lo considere necesario una de las partes, en el plazo máximo de diez días desde la solicitud, previa convocatoria al efecto, en la que se fijará el Orden del Día de los asuntos planteados para el debate. El lugar para la celebración de las referidas reuniones será el domicilio social de la empresa, en el Parque empresarial Morero, Naves 2/11, Naves 1-15-16, 39611 Guarnizo, Cantabria o en el que, en su caso, tuviera la empresa como sede principal.

Se atribuye a la Comisión Paritaria las funciones y cometidos siguientes:

- El conocimiento y resolución de las cuestiones suscritas en materia de interpretación y aplicación del Convenio.
- La revision, valoración y actualización, en su caso, de aquellos aspectos que puedan resultar afectados, como consecuencia de cambios de disposiciones normativas, resoluciones judiciales que, en definitiva, supongan alteración de las condiciones pactadas.
- La vigilancia del cumplimiento del Convenio
- Aquellas que le sean expresamente atribuidas por el propio Convenio.

La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria no priva a las partes de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 8. ***Organización del Trabajo.*** La organización del trabajo, conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legalidad y previa información a los representantes legales de los trabajadores.

Los grupos y categorías profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener provistos todos los puestos, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 9. ***Política de empleo y contratación.*** Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir. Las partes signatarias del presente Convenio asumen el compromiso de promover la negociación de medidas de flexibilidad interna alternativas a la extinción de contratos, con el fin de salvaguardar el empleo y mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector.

Artículo 10. ***Período de prueba.*** Los períodos de prueba, siempre que se acuerden por escrito, tendrán una duración máxima de seis meses, en cualquiera de las categorías establecidas en la empresa. El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 11. ***Cese voluntario del trabajador.*** Los trabajadores deberán comunicar a la empresa la decisión de causar baja voluntaria cumpliendo el plazo de preaviso fijado en un mes para todas las categorías estipuladas en el presente Convenio. En tal caso, la empresa procederá a la liquidación correspondiente el día del cese de la relación laboral.

Artículo 12. ***Contratos formativos y a tiempo parcial***
-Contrato para la Formación y el Aprendizaje: La empresa utilizará el contrato de formación con el objeto de posibilitar al trabajador la formación necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo. En este sentido solo se podrá contratar hasta el máximo de 3 años a las categorías incluidos en los Grupos Profesionales II y III.

El salario base será el 75% para el primer año, y 85%, para el segundo y tercer año, respectivamente, calculados sobre el salario que para cada una de las categorías figura en la tabla salarial del Convenio. En el supuesto de que el tiempo de formación teórica presencial supere el 15%, se podrá reducir el salario en el mismo porcentaje que supere el mínimo fijado.

-Contratos en prácticas: La duración mínima del contrato de trabajo en prácticas será de seis meses y la máxima de dos años, con un máximo de dos prórrogas, si el contrato originario no superase la duración total de dos años.

La retribución no puede ser inferior al 60 o al 75% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente.

- Contrato a tiempo parcial: Las partes signatarias del presente Convenio reconocen que la modalidad de contratación a tiempo parcial puede configurarse como un instrumento adecuado de fomento de la contratación estable en la coyuntura actual, en aquellas modalidades contractuales que la ley lo contemple. En todo caso, se garantiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial será continua en contratos de cuatro o menos horas diarias.

CVE-2018-6616

Artículo 13. ***Convenios formativos de colaboración.*** Grupo Teiba Integral Services apuesta activamente por la formación e integración en el mundo laboral de jóvenes profesionales. Por este motivo, podrán establecerse programas de prácticas no laborales para estudiantes que no hayan obtenido aún su titulación o aquellos que, estando desempleados, cursen estudios en centros formativos homologados y reconocidos.

Las prácticas que realicen los estudiantes no podrán exceder de un año de duración; se realizarán en período laboral, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana y festivos. La empresa designará un tutor del alumno que vele por el cumplimiento de los objetivos formativos previstos y se informará a la representación de los trabajadores de los convenios de colaboración suscritos con las diferentes entidadea académicas.

En el caso de que la persona que realice las prácticas perciba algún tipo de compensación económica, se deberá estar en todo momento al corriente de las obligaciones que en materia de Seguridad Social establezca la legislación.

Artículo 14. ***Contratos de duración determinada.***

- *Obra o servicio determinado*: Los contratos por obra o servicio determinado no podrán tener una duración superior a tres años. Trascurridos estos plazos, si el trabajador o trabajadores permanecen en la empresa, adquirirán la condición de trabajadoresfijos.

- *Eventual por circunstancias de la producción*: Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a que se refiere el artículo 15.1 b) ET, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho meses.

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 15. ***Jornada de trabajo.*** El número de horas máximo de trabajo efectivo en cómputo semanal será de cuarenta horas, en jornada de lunes a viernes.

Durante todos los meses del año, el cómputo de horas de aplicación para la realización de las jornadas de trabajo será de 8 horas, de lunes a viernes, siendo la franja horaria para su cumplimentación la siguiente:

De lunes a jueves: de 8,30 a 20,30 horas, con descanso para el almuerzo entre las 14,00 y las 15,00 horas;
Viernes: de 8,30 a 19:00 horas, con descanso para el almuerzo entre las 14,00 y las 15,00 horas.

Con el fin de aportar flexibilidad horaria a los trabajadores, garantizando las necesidades del servicio, el horario de entrada se podrá retrasar hasta las 9,00 horas, así como la hora del almuerzo se podrá ampliar hasta un máximo de dos horas (en horario comprendido entre las 14,00 y las 16,00 h.), de tal forma que el horario se prolongará al finalizar la jornada hasta completar 8 horas de trabajo efectivo. No será de aplicación dicha flexibilidad a los trabajadores que desarrollen tareas en equipo que deban comenzar y terminar necesariamente a una hora determinada.

Cada trabajador podrá pactar con la empresa, su horario, el cual deberá ser uniforme a lo largo del año salvo causa mayor a valorar por la Empresa, confeccionándose en el primer mes del inicio de cada temporada, el calendario laboral.

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la empresa, en cada momento, estime más adecuados.

Artículo 16. ***Horas extraordinarias.*** Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la jornada laboral semanal pactada en este Convenio Colectivo y establecida en el calendario de la empresa, entendiendo éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo. Dichas horas deberán ser autorizadas por el superior inmediato, previa justificación del trabajador que las realice.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que sean estructurales, considerando como tales las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas en la Ley.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se limitará al máximo la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Una hora extraordinaria equivale a ochenta minutos de descanso.

Si se remuneraran, se abonarán según la cuantía fijada en las tablas salariales que, para cada grupo de trabajo, figuran en el presente Convenio, incrementándose, su valor, en un 20% de la cuantía correspondiente a una hora ordinaria.

Artículo 17. ***Vacaciones.*** El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio será de veintidós días laborables, a distribuir, preferentemente, entre el 15 de agosto y el 15 de septiembre y el 15 de diciembre y el 10 de enero, de cada respectivo año.

CVE-2018-6616

El día 25 de enero (Día de la Publicidad) tendrá consideración de fiesta profesional, abonable y no laborable. Sin embargo, su celebración, de no coincidir en viernes quedará trasladada al primer viernes laborable posterior a dicha fecha. Igualmente tendrán la consideración de permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

El calendario de vacaciones se fijará con la Representación Legal de los Trabajadores. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. El devengo de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo. Tendrán preferencia en la elección del período vacacional, el trabajador que acredite tener cargas familiares de cualquier naturaleza.

Los trabajadores que no hubieran podido disfrutar sus vacaciones en las fechas previstas por encontrarse en situación de incapacidad temporal, derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o por coincidir con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los trabajadores que no hubieran podido disfrutar sus vacaciones en las fechas previstas por contingencias distintas a las establecidas en el apartado anterior, tendrán derecho a su disfrute una vez concluida la situación que impidió el mismo y dentro del período de los dieciocho meses siguientes.

CAPÍTULO IV.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18. ***Permisos retribuidos.*** Los trabajadores, previo aviso y justificación ante la empresa, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- Cuatro días en los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo.
- Tres días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes de, hasta, segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 400 kms, el plazo será de cuatro días.
- Dos días por cambio de su domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, salvo que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 400 kms, en cuyo caso, tendrá 2 días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes oficiales, así como a una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Por el tiempo indispensable para acudir a visitas médicas urgentes de atención primaria o especialista de la Seguridad Social del propio trabajador o de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad cuando, sea estrictamente indispensable la figura del acompañante. El disfrute de este permiso no superará en ningún caso las 16 horas anuales, y deberá preavisarse, siempre que sea posible, con un mínimo de 24 horas, siendo necesaria su justificación, posterior.
- Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo.
  Este derecho se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspension del contrato de maternidad. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa al inicio del período de descanso de maternidad.
- Sufragio activo. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (inscripción en registro municipal de parejas de hecho, de existir éste, o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación) generarán los mismos derechos que los cónyuges en matrimonio.

CVE-2018-6616

Para lo no regulado por el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 19. ***Reducción de jornada.*** Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo 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.

Estas jornadas reducidas se realizarán de forma continua. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Para lo no regulado por el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 20. ***Suspensión del contrato por maternidad o paternidad.*** Se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 21. ***Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.*** Se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22. ***Clasificación profesional del personal.***
Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados conforme a los grupos que a continuación se relacionan, y atendiendo a funciones que realicen:

1. Director General, Gerente y Director
2. Responsables de área
3. Personal técnico y de oficios

La clasificación del personal es, meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las plazas enunciadas, cuando la organización de trabajo y las necesidades de la empresa no lorequieran.

Artículo 23. ***Definición y funciones de los grupos profesionales.***

Grupo I. Director General, Gerente y Director: Se engloban dentro de este Grupo Profesional aquellos puestos de trabajo que actúan dentro de las directrices y objetivos globales. Planifican y gestionan el trabajo de equipos cualificados.

- *Director General*: Es la persona, provista o no de poderes, que bajo la dependencia directa o inmediata del Consejo de Administración o Administrador Único y con conocimiento de la mecánica operativa de la misma, tiene la responsabilidad absoluta de la dirección de la empresa. Será quien, en última instancia, tenga que aprobar todas las propuestas y sugerencias que sean trasladadas por la Gerencia, Director o Directores de Área y adoptar las decisiones oportunas.

- *Gerente*: está a cargo de la dirección o coordinación de la organización o empresa, o bien de una parte de ella, como un departamento o un grupo de trabajo. Es la persona que, provista o no de poderes, coordina y supervisa el trabajo de otras de tal forma que cumplan con los objetivos de la organización. Reporta, directamente, al Consejo de Administración, al Administrador Único o al Director General.

- *Director*: Mando intermedio que sin capacidad decisoria ni poderes inherentes a la titularidad de la sociedad, asume las funciones de ejecución de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración, Administrador Único, Dirección General o la Gerencia. Se encargará de la coordinación de la empresa y trasladará propuestas para mejorar el funcionamiento diario de la misma. Tendrá que ser refrendado, en todo caso, por el Director General, Gerente, Administrador Único o Consejo de Administración. Dentro de su cometido estará, igualmente, la comercialización de los productos y/o servicios de la empresa, así como la búsqueda y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio que pudieran ser beneficiosas para la misma.

Grupo II. Responsables de área: Engloba aquellos puestos de trabajo que actúan de forma independiente dentro de los objetivos y directrices concretos establecidos por la Dirección General, Gerencia, y dependerán de éstos y del Director. Siguen instrucciones y/o procedimientos ya establecidos. Sus decisiones tienen, sobre todo, un impacto en el día a día del área o áreas funcionales bajo su responsabilidad. Puede ser responsable de la supervisión de personas o equipos. Contribuyen a definir objetivos y políticas de su área de trabajo.

- *Responsable de Área de Comunicación*: Es la persona que se encarga del desarrollo y planificación de la política comunicativa de la empresa, tanto a nivel interno como externo y, en general, de la imagen corporativa de la empresa. Igualmente, será el responsable de marketing y de las diferentes campañas que le sean encomendadas, pudiendo tener a su cargo uno o varios colaboradores. Dependerá, directamente, del Director General, Gerente o Director.

CVE-2018-6616

- *Responsable de Área financiera*: Es la persona que, bajo la dependencia directa o inmediata de Gerencia, Director General o Director, tiene la responsabilidad en el ámbito contable financiero. Podrá tener, igualmente, la responsabilidad en el ámbito administrativo.

- *Responsable de Área comercial o del Área de Grupo de Cuentas*: Es la persona que, bajo la dependencia de Gerencia, Director General o Director, tiene a su cargo la promoción de nuevos clientes o servicios, bien por iniciativa propia o siguiendo el plan de expansión de la empresa.

- *Responsable de Atención al cliente*: Es el encargado de supervisar y establecer las estrategias de los servicios de atención al cliente. Dependerá, directamente, del Director General, Gerente o Director.

- *Responsable de Recursos Humanos*: Es la persona responsable de optimizar los recursos humanos de la empresa, mediante el conocimiento del potencial humano de la misma general e individualmente considerado, que permita fijar unas políticas de promoción y de formación, y un aprovechamiento óptimo delpersonal. Dependerá, directamente, del Director General, Gerente o Director.

- *Responsable de Teiba FM*: Es la persona que se encarga de la dirección efectiva de Teiba Fm, de los contenidos, horarios y programas. Estará, en contacto continuo con las diferentes tareas de la empresa, sobre todo con los Directores, Director General y Gerente. Dependerá, directamente, del Director General, Gerente o Director.

- *Responsable de Taller*: Es la persona que coordinará y planificará el trabajo a desarrollar en el taller, distribuyendo el trabajo y siendo el responsable del matenimiento y buen funcionamiento de la maquinaria. Velará siempre por la reducción de las incidencias. Estará bajo la dependencia directa del Gerente, Director General y Director.

Grupo III. Personal Técnico y de oficios: Son las personas que teniendo conocimientos de su oficio o tarea con relativa complejidad conceptual y siguiendo los procedimientos y normas establecidas, tienen autonomía operativa sobre su propio trabajo. Toman decisiones de naturaleza simple que afecta a su propio trabajo o el del equipo a su cargo. Poseen conocimientos especializados de complejidad conceptual y experiencia en el manejo de herramientas relacionadas con su profesión. Cumplen con las normas, procedimientos y tareas que les son encomendadas.

Dentro de este Grupo se incluyen:

- *Oficial administrativo*: Es la persona que desempeña labor administrativa en la empresa, que actúa a las órdenes de un superior y que tiene un servicio determinado a su cargo, el cual ejerce con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realizando trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación o condiciones adecuadas.

- *Oficial de Impresión Digital*: Persona que, dependiendo, del Director General, Gerente o Director, y en permanente contacto con el responsible del taller, con quien compartirá toda la información relativa a su área, se encargará de coordinar el área de Impresión Digital, integrada en el taller.

- *Diseñadores*: Son las personas que, por sí mismas o a las órdenes de un superior, se encargan de la parte gráfica o de imagen de los anuncios o campañas que se le asignen.

- *Técnicos de sonido, Redactores, Locutores de radio y personal del departamento de comunicación y/o marketing*: Actúan siguiendo los procedimientos establecidos para las tareas que tienen encomendadas y con una supervisión directa en su ejecución. Poseen conocimientos especializados, acorde a sus cometidos.

- *Comerciales*: Actúan siguiendo los procedimientos establecidos para tareas comerciales, de venta, y con una supervisión directa en su ejecución. Toman decisiones de naturaleza simple que afecta a su propio trabajo y siguiendo normativas y procedimientos establecidos.

- *Auxiliar administrativo*: Es la persona que, bajo las instrucciones de un superior, realiza trabajos de carácter auxiliar, entre los que pueden estar incluidos los de recepción de personal, control de mercancía, atención telefónica de la empresa, ayuda en facturación, control de albaranes….

- *Personal del taller*: realizan el manejo de las diferentes máquinas de Grabación e impresión. Poseen conocimientos sobre su oficio o tarea encomendada. Cumplen con las normas y las tareas definidas por el/la responsable del taller.

CAPÍTULO VI.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24. *Formación profesional.* La Empresa velará de una forma continuada por la actualización permanente de conocimientos de sus trabajadores, con el objetivo de promover su desarrollo profesional y personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- Disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales.
- Elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, gozando de preferencia sobre quienes no se hallen en esta situación.

CVE-2018-6616

- Adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación professional, siempre que la situación de la empresa lo permita.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos, el trabajador debe justificar la concurrencia a las circunstancias que confiere el derecho invocado.

CAPÍTULO VII.- RETRIBUCIONES

Artículo 25. ***Sistema retributivo.*** Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en el presente convenio están constituidas por el salario base y los complementos salariales. Se adicionará, si procediera, el complemento «ad personam».

El salario deberá ser satisfecho por meses, contabilizando 14 pagas (12 ordinarias y 2 extraordinarias), que serán distribuidas en 12 mensualidades.

El retraso en el pago de los salarios que sea imputable a la empresa, dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculado al 10 por 100 anual.

La empresa asume, como premisa fundamental, que la prestación de un trabajo de igual valor se retribuirá con el mismo salario sin discriminación alguna por ningún concepto.

Artículo 26. ***Salario base.*** El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada grupo profesional, se establece en el anexo correspondiente.

Art. 27.- ***Tablas salariales para los años 2018, 2019 y 2020:*** Los salarios base pactados en el presente Convenio Colectivo, se considerarán mínimos mensuales / anuales y se corresponden a cada uno de los grupos salariales, con la correspondiente equivalencia a los grupos profesionales. La tabla salarial será la siguiente:

Niveles Salariales	Mensual 14 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.....	1.000,00	1.166,66	14.000,00
Nivel 2.....	850,00	991,67	11.900,00
Nivel 3.....	750,00	875,00	10.500,00

* Los desplazamientos que puede llegar a realizar el personal de la empresa son de trayectos cortos, por lo que, al no ser necesario, no se establecen dietas adicionales. Cuando la empresa encargue a un trabajador un cometido que le genere gastos de transporte, Teiba abonará los costes de combustible o billetes que se hayan podido adquirir para cumplir dicho encargo y de manutención hasta un máximo de 15€ netos/día.

Artículo 28. ***Compensación por festivos.*** Los trabajadores que, por necesidades de la producción deban trabajar en días no laborables según calendario, podrán optar por percibir una compensación de hora y media de descanso en día laborable por cada hora trabajada en festivo, o bien por su retribución como hora extraordinaria.

Artículo 29.- ***Incremento salarial y revisión salarial.*** Debido al esfuerzo retributivo realizado por la empresa en este convenio para la equiparación salarial de todos los gremios existentes en el centro, los trabajadores aceptan durante la vigencia del presente Convenio que los conceptos económicos regulados en el mismo no se vean incrementados hasta 2020; comprometiendose la parte empresarial a revisarlos al final de cada ejercicio, si la situación económica lo permite.

Concluido el presente Convenio y hasta la entrada en vigor de uno nuevo, las tablas salariales se revalorizarán al menos con la cuantía correspondiente a la variación interanual del IPC de diciembre del año anterior, siempre que sea positiva.

Artículo 30. ***Incapacidad temporal.*** Durante la situación de incapacidad temporal del trabajador, cualquiera que sea la contingencia que lo determine, la empresa complementará el subsidio de Incapacidad Temporal aportado por la Seguridad Social hasta el 100% de la base de su cotización mensual.

CAPÍTULO VIII.- OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 31. ***Derecho sindical.*** Ambas partes se comprometen a lo articulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). En consecuencia se desarrollarán los siguientes aspectos:

- Respeto a la libre sindicación (afiliación) de los trabajadores
- Admitir la libre actividad sindical (reuniones, cobros de cuotas, reparto de publicaciones..) siempre que no perturbe la actividad normal de la empresa.
- Descuento en nómina de la cuota sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten.

CVE-2018-6616

- Excedencia para ocupar cargos sindicales
- Acumulación de las horas sindicales de los delegados cuando así lo soliciten.

La representación legal de los trabajadores podrá acumular anualmente el crédito horario establecido mensualmente por Ley, previa comunicación a la empresa.

Artículo 32. ***Protección de la maternidad.*** Si el normal desarrollo laboral de una trabajadora supusiera un riesgo o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, 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, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

Artículo 33. ***Acoso por razón de sexo.*** *El Grupo Teiba* advierte a sus trabajadores de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no permitirá, ni tolerará ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente Convenio.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte, ni tolere, el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa garantizará, con los medios a su alcance, que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, se garantiza la ayuda a la persona que lo sufre, evitando, por todos los medios, que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de responsable, compañero o cliente, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber, utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- Principios generales:
1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el cumplimiento de las obligaciones laborales, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual por parte del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

4. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores.

5. El régimen disciplinario será aplicado con equidad a todos y cada uno de los trabajadores.

Artículo 35.- Clasificación de las faltas.

1.- *Faltas leves.*

a) Tres faltas de puntualidad de más de quince minutos en la entrada y/o salida del trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.

b) Faltar un día al trabajo dentro de un período de un mes, sin causa justificada.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y no afecte gravemente al servicio. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes de este Capítulo.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia de las funciones del puesto de trabajo.

e) La embriaguez ocasional, así como el consumo esporádico de sustancias estupefacientes.

CVE-2018-6616

f) No comunicar a la empresa las bajas por enfermedad, alteraciones de la unidad familiar a efectos del IRPF, o los cambios de domicilio del trabajador cuando, en este último caso, se deriven consecuencias que puedan afectar al normal desarrollo de su trabajo. Se considera defectuosa la comunicación realizada fuera del plazo legal, o en todo caso, la que injustificadamente exceda un plazo de diez días desde que pudo ser hecha o conocida por la empresa.

g) La desatención o falta de corrección en el trato con el público o compañeros cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

h) El descuido en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

i) Falta ostensible de aseo y limpieza personal.

j) Las ofensas verbales leves de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

k) Discusiones leves que repercutan en la buena marcha de los servicios; Comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, y a la de los clientes, proveedores y público, en general.

l)La realización, sin el expreso y oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

Artículo 36. ***Faltas graves.***

a) La inasistencia injustificada al trabajo de un día.

b) Más de tres faltas de puntualidad, y menos de 11, en la entrada y/o salida del trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

e) La realización de forma reiterada o que suponga un gran coste económico para la entidad, sin el expreso y oportuno permiso de la Empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

f) El quebrantamiento o la violación de datos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivasen perjuicio grave para las personas o las cosas, que conlleve un quebranto económico leve para la empresa.

h) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

i) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

j) La reiteración en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

k) Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato, cuando ello originase un grave perjuicio de consideración a la empresa.

l) La embriaguez y/o toxicomanía reiterada durante el horario de trabajo.

m) Desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia de las funciones del puesto de trabajo que implique quebranto manifiesto de la disciplina.

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

CVE-2018-6616

o) Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal -y sin perjuicio de las atribuciones que la normativa en materia de prevención de riesgos otorga a los delegados de prevención-, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad de carácter particular y/o ajeno al interés de la empresa, emplear herramientas o material para usos propios.

p) La reiterada negligencia o descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que provoque un daño grave a laempresa.

q) Comportamientos o actitudes de grave menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, y a la de los clientes, proveedores y público en general.

r) La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

s) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

Artículo 37. ***Faltas muy graves.***

a) La reincidencia en faltas graves, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanciones, y aunque sean de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas de puntualidad en la entrada y/o salida del trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, o que se reiteren en un período de tres meses superando su número al de doce, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.

c) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de la empresa, de compañeros o de cualesquiera personas dentro de las dependencias de la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

f) Cuando se haya demostrado que el trabajador ha quebrantado o violado datos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso por razones de creencias, origen racial, religición o convicciones.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, antes del momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, en un año.

n) La embriaguez y/o toxicomanía reiterada durante el horario de trabajo, que origine perjuicio grave para la imagen o funcionamiento normal de la empresa, o afecte al trabajo de sus compañeros. Se considera perjuicio grave el trato en esas condiciones con los clientes, o el manejo o exhibición bajo sus efectos y ante los compañeros o ante cualquier persona presente, de productos alcohólicos y/o relacionados con la drogadicción; la irrupción en reuniones, o molestias en general a las personas que trabajen o se encuentren en ese momento en la empresa, o pretendan comunicarse con ella, y en general cualquier situación derivada del consumo de dichos productos que lesione objetivamente los intereses de la empresa.

o) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando dicho abandono originase un perjuicio muy grave de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.

p) La indisciplina o desobediencia en el trabajo que implique quebranto manifiesto de la disciplina, y de ella pudiera derivarse perjuicio muy grave para la empresa o compañeros de trabajo. A título ejemplificativo, no limitativo, se considera perjuicio muy grave la pérdida de una cuenta (cliente), sensación de descontrol y/o irresponsabilidad ante terceros (clientes, proveedores, etc.), errores flagrantes e irreversibles de los compañeros, etc., siempre como consecuencia de un acto de indisciplina o desobediencia del infractor.

CVE-2018-6616

q) Las agresiones físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

r) El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.

s) El acoso laboral, entendiéndose por tal aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

t) La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

u) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas o un quebranto económico importante para la empresa.

v) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa, así como la ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa, así como no comunicar hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la misma; el quebranto o violación del secreto de la correspondencia o secretos de obligada reserva.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables, y, en general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 38. ***Sanciones.*** Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:
- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Cambio de centro de trabajo, con un máximo de seis meses, y siempre que no implique cambio de residencia para el trabajador.

Faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido disciplinario.

Artículo 39. ***Procedimiento sancionador.*** Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

En las faltas graves o muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado.

En todo caso, y con anterioridad a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves la empresa comunicará su propósito a los trabajadores interesados, con el fin de que si lo desean puedan éstos exponer por escrito, en el plazo de dos días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal.

En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.

CVE-2018-6616

Artículo 40. ***Prescripción.*** Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 41.- ***Resolución de conflictos.*** Ambas partes, se someten expresamente a los procedimientos de mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse entre las partes y específicamente, en los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el art. 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo) 9 y 51 (resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42.- ***Inaplicación del Convenio Colectivo.*** Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá inaplicar o modificar las materias reguladas en el art. 82.3 del E.T., tras el periodo de consultas con el procedimiento establecido en el art. 41.4 del ET.

En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de algunas de las condiciones de trabajo propuestas en el presente Convenio, siendo todas las restantes claúsulas de obligado cumplimiento, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio en las condiciones previstas en el art. 82.3 del E.T., deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para resolverlo.

Si concluido dicho plazo no se llegase a un acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del Orecla.

Artículo 43.- ***Formación.*** Para el desarrollo de la formación profesional en el ámbito de la empresa para todas las categorías profesionales ambas partes acuerdan adherirse a los acuerdos de formación tripartitas entre Gobierno, Patronal y Sindicatos, tanto en el ámbito estatal como de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no pactado en este Convenio Colectivo, se estará a las disposiciones de carácter general, tanto vigentes como las que se dicten en un futuro.

2018/6616

CVE-2018-6616