

**CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE****Comisaría de Aguas**

*Información pública de solicitud de autorización para construcción de caseta prefabricada (centro de transformación), en el municipio de Torrelavega, expediente número E-A/39/04248.*

Peticionario: «Electra de Viesgo I, SAU».  
 CIF: A-39450093.  
 Domicilio peticionario: Calle Medio, 12, 39003 Santander (Cantabria).  
 Nombre del río o corriente: Río Saja.  
 Punto de emplazamiento: Barrio San Antonio de Ganzo.  
 Término municipal y provincia: Torrelavega (Cantabria).

**Breve descripción de las obras y finalidad**

Solicitud de autorización para la construcción de una instalación de una caseta prefabricada (centro de transformación) en la zona de policía de cauces del río Saja, en el barrio San Antonio de Ganzo, término municipal de Torrelavega (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con las obras solicitadas, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Torrelavega, o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas), avenida Calvo Sotelo, número 6, escalera A, 4.ª derecha, 39071 Santander, donde estará de manifiesto el expediente de que se trata para que pueda ser examinado por quien lo desee.

Santander, 21 de mayo de 2001.—El secretario general, PO, el jefe de Servicio, Alberto López Casanueva.  
 01/5784

**CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE****Comisaría de Aguas**

*Información pública de solicitud de autorización para vertido de aguas residuales, en el municipio de Piélagos, expediente número V-39-0447.*

Expediente: V-39-0447.

Titular: «Construcciones Eugenio Nava Viar, S. A.» (CENAVI).

Localidad: Oruña.

Término municipal: Piélagos.

Provincia: Cantabria.

Río/cuenca: Mijares/Pas.

El vertido cuya autorización se solicita corresponde a las aguas residuales urbanas de 25 viviendas familiares, con un volumen máximo anual de 11.315 metros cúbicos.

Las obras e instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

- Desbaste de gruesos con rejilla de limpieza manual.
- Tratamiento biológico mediante sistema de fangos activados de baja carga másica.
  - Volumen del reactor biológico 19 metros cúbicos.
  - Grupo soplante capaz de transferir un caudal nominal de aire de 33 metros cúbicos/hora.
- Decantador secundario.
- Recirculación de fangos.
- Arqueta final del control del vertido.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con las obras solicitadas, puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Piélagos o en la Confederación Hidrográfica del Norte.

El expediente de vertido estará de manifiesto en la Comisaría de Aguas de la Confederación Hidrográfica del

Norte, paseo de Calvo Sotelo, 6-A, 4.º derecha, en Santander.

Santander, 11 de junio de 2001.—El secretario general, PO, el jefe de Servicio, Alberto López Casanueva.  
 001/6768

**7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS****CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, TRABAJO Y COMUNICACIONES****Dirección General de Trabajo**

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria.*

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES Y LIMPIEZA INDUSTRIAL PARA LA REGIÓN DE CANTABRIA AÑOS 2001 A 2003.****CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES****ARTICULO 1.- AMBITO CONTRACTUAL Partes Negociadoras**

El presente convenio colectivo vincula y obliga a todas las empresas, cuya actividad sea la regulada en el ámbito funcional, que ya estén establecidas o puedan establecerse y desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria, con independencia de cual sea su domicilio social.

**ARTICULO 2.- AMBITO TERRITORIAL**

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales, entendiendo por tales oficinas, hospitales, aeropuertos, y puertos y/o la limpieza industrial, señalándose al efecto que habrá de entenderse por limpieza industrial la que se lleve a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial.

**ARTICULO 3.- AMBITO FUNCIONAL**

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales, entendiendo por tales oficinas, hospitales, aeropuertos, y puertos y/o la limpieza industrial, señalándose al efecto que habrá de entenderse por limpieza industrial la que se lleve a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial.

Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a las actividades propias del sector de limpieza de edificios y locales y/o limpieza industrial, deberán garantizar a los trabajadores, que cumplan estas funciones, que sean retribuidos como mínimo con las mismas condiciones que recoge el presente convenio.

**ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL- DURACION**

La vigencia del presente Convenio Colectivo será de tres años, 2001, 2002 y 2003. Todos sus efectos, incluidos los económicos comenzarán a partir de 1 de enero de 2001.

**ARTICULO 5.- DENUNCIA**

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

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

**ARTICULO 6.- COMISION PARITARIA**

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como Órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio. Estará compuesta por cuatro miembros representantes de los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las empresas, acompañados de los respectivos asesores, que serán los siguientes:

**POR LOS EMPRESARIOS:**

D. Carlos Tartiere Reiber.  
 D. Tomás Turienzo Gutiérrez.  
 Dª. Laura Errea Pacheco.  
 D. José Luis de la Hoz

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

Dª. Juana Amodia Gutiérrez.- U.G.T.  
 Dª. Victoria Agudo Gómez.- U.G.T.  
 Dª. Mª Cruz Gracia de la Hera.- CC.OO.  
 Dª. Dolores Martín Valle.- U.S.O.

Dicha comisión se reunirá cuando sea necesario, fijándose previamente el orden del día de los asuntos planteados para debate, así como el lugar y hora de reunión.

Se señala como domicilio de la comisión Paritaria, la sede social del ORECLA, sito en Pasaje Peña nº 2, 3ª planta de Santander.

Se designa inicialmente como Secretario de la Comisión Paritaria a Dª Carlos Tartiere Reiber, quien será el encargado de tramitar las solicitudes, y levantar las Actas de lo que se acuerde en las reuniones, así mismo será el encargado de la custodia de los documentos que se le hagan entrega. Este nombramiento de Secretario tendrá carácter rotativo designándose un secretario por la parte empresarial o sindical, para cada una de las siguientes reuniones de la Comisión Paritaria. La designación será automática en función de las personas arriba designadas, por lo que la siguiente Secretaria será Dª Juana Amodia Gutiérrez y así sucesivamente, por parte empresarial y sindical.

Son funciones de la comisión: la interpretación del Convenio, la conciliación y solución de los problemas y cuestiones que deban ser sometidas a las partes en los supuestos previstos en este Convenio y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

**ARTICULO 7.- CLAUSULA DE DESCUELQUE**

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.997, 1.998, 1.999 y 2.000 cuando proceda. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el ejercicio en que se solicite la aplicación de la cláusula.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de servicios a prestar y facturación, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Prevista manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria y obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de quince días desde la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial de Cantabria" o, en su defecto, antes del 20 de agosto del año en que se solicite.

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de veinte días a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial de Cantabria" o, en su defecto, antes del 10 de septiembre del año en que se solicite, a la Comisión Paritaria, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la intervención de la Comisión Paritaria se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma.

Los plazos establecidos para comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria. En el supuesto de desacuerdo, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Paritaria su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje, deberá remitirse a dicha Comisión documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la misma la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración.

#### ARTICULO 8.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

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

#### ARTICULO 9.- PRELACION DE NORMAS

En lo no previsto en este Convenio se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes, señalándose especialmente el Acuerdo Marco del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales sustitutorio de la Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales; la Ley Orgánica de Libertad Sindical; la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ARTICULO 10.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, IGUALDAD DE CONDICIONES Y NO DISCRIMINACION.

La redacción de este convenio se efectúa bajo el principio de no discriminación por razón de la edad, sexo, origen y estado civil, raza o condición social, por lo que las menciones gramaticales que se utilizan como genero neutro, comprende las acepciones femenino y masculino para evitar reiteraciones.

### CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### ARTICULO 11.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Cuando esta facultad suponga una modificación sustancial en las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo.

Tendrán la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, entre otras, las siguientes:

- Jornada de trabajo.
  - Horario.
  - Régimen de trabajo.
  - Sistemas de remuneración.
  - Sistemas de Trabajo y Rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que, para la movilidad funcional, prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En las modificaciones sustanciales de carácter colectivo, se notificará e informará a los representantes legales de los trabajadores sobre la propuesta efectuada.

Se abrirá un periodo de consultas, que se iniciará con la entrega de la modificación y tendrá una duración de 15 días. Dicho periodo deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas, con la aceptación o no por la mayoría de los representantes de los trabajadores, la Dirección de la Empresa dará traslado a los trabajadores de su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado. 3 del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Contra las decisiones de modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el número 3 del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas, se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado tres del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 12.- SUPLENCIAS

Cuando por causas ajenas a empresas y trabajadores se produjeran bajas en las plantillas calculadas en cada centro de trabajo, se sustituirá al ausente en la forma y mediante el acuerdo que en cada caso se alcance entre las representaciones legales de empresa y trabajador.

Para el supuesto de inexistencia de acuerdo sobre el mismo particular, el salario correspondiente a las personas que estuviesen de baja, será repartido entre los trabajadores que realicen el trabajo del ausente.

Esta suplencia no podrá superar 7 días, ya que pasado este plazo la empresa vendrá obligada a cubrir las bajas con correturnos o personal contratado a estos efectos. Cuando las bajas sean por vacaciones de personal, la suplencia deberá ponerse desde el primer día.

En caso de denuncia en el abono de la prorrata por bajas, éstas pasarán a la Comisión Paritaria, que oyendo a las partes resolverá o, en su caso, denunciará el incumplimiento.

#### ARTICULO 13.- TRASLADOS

Con independencia de lo establecido en la Legislación vigente, a ningún trabajador se le podrá trasladar de su puesto de trabajo fijo y normal, si no es por causa de fuerza mayor o causa justificada. En los casos de reclamación ante los Juzgados de lo Social, la carga de la prueba corresponde al empresario, quién deberá justificar adecuadamente la causa que ha provocado el traslado.

### CAPITULO III CONTRATACION, INGRESO EN LA EMPRESA

#### ARTICULO 14.- SUBROGACION EN LOS CONTRATOS- SUCESION DE EMPRESAS

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y ver así reducidos al máximo los expedientes de regulación de empleo, cuando una empresa afectada por este convenio se haga cargo de una contrata en cualquier forma y teniendo en cuenta que las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal sea un modo atípico de la adscripción de éste a las empresas, al término de la adjudicación de una contrata o subcontrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopte el empleador, incluida la de sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro etc.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando personal laboral.

La subrogación en los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa cesante operará siempre que estos lleven prestando servicios tres meses en el centro de trabajo o unidad productiva objeto de la subrogación.

Cuando sea de aplicación este artículo se tendrán en cuenta las siguientes reglas y requisitos:

- Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de estos supuestos: situación de I.T. descanso maternal, invalidez provisional, excedencia, vacaciones o permisos recogidos en la Ley de Conciliación de la Vida familiar y laboral, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.
- Si por exigencias de cliente, tuviera que ampliarse la contrata en los tres últimos meses a la fecha de expiración de la contrata con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la empresa sucesora.
- En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa afectada por este convenio, con la idea de realizarla con su propio personal y en el plazo de 12 meses contratase con otra empresa dicho servicio, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la empresa cuya contrata se rescindió.
- En todos los casos previstos, cuando se dé la circunstancia de que los trabajadores afectados compartan su jornada laboral en dos o más centros de trabajo o unidades productivas, quedarán desvinculados de la empresa cesante, únicamente en lo que se refiere a su trabajo o prestación de servicios en el centro o unidad afectados por la subrogación, pasando así a la situación legal de empleo a tiempo parcial en distintas empresas o en situación de pluriempleo.
- Las empresas que incorporen en su plantilla a trabajadores de otra empresa, como consecuencia de lo previsto en este artículo, lo harán manteniendo las características o modalidad del contrato de los trabajadores que sean absorbidos, ya se trate de contratos eventuales, interinos, temporales, a tiempo parcial etc.
- Para que sea de aplicación de este artículo, la empresa cesante deberá acreditar fehacientemente la total liquidación de haberes de los trabajadores afectados, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio, desde el momento en que conozca cuál es la nueva empresa contratada.

**7º) Vacaciones en casos de subrogación:**

Si una empresa tiene prefijado su calendario de vacaciones con su plantilla, y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los periodos de disfrute acordados.

Si el cambio de empresa empleadora se produce antes del disfrute de las vacaciones, el empresario cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador. Este a su vez, podrá disfrutar el período íntegro de días de descanso por vacaciones acordado, pero el abono de la nueva empresa entrante será en proporción a los días no liquidados por el empresario empleador anterior.

Si la empresa cesante no tiene prefijado el período de vacaciones, se seguirá el mismo criterio que se ha señalado en el párrafo anterior, si bien acordaran las fechas de disfrute.

Por la empresa entrante o nueva concesionaria, tan pronto como conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, o con al menos quince días laborables antes del comienzo, lo comunicará de modo fehaciente (escrito con acuse de recibo, telegrama y/o acta notarial) a la contratista cesante, reclamando de esta la información exigida en este artículo

En todos los supuestos contemplados en el presente artículo, la empresa saliente entregará a la empresa entrante, en el plazo de 15 días naturales desde la fecha en que se le haya comunicado el cambio de titular de la contrata, o en todo caso en los 15 días laborales antes del comienzo, la siguiente documentación:

- Certificación del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las 6 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados, o las mensualidades que correspondan en caso de que un trabajador llevase menos tiempo prestando sus servicios.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la seguridad social de los últimos 6 meses.
- Fotocopia del contrato de trabajo, cuando se haya formalizado por escrito, y siempre que la forma escrita de la modalidad contractual sea exigida como requisito necesario.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio número de afiliación a la Seguridad Social, D.N.I. antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.
- Relación de reclamaciones pendientes de resolución judicial, ante cualquier instancia.

Igualmente la empresa sustituida o cesante, deberá poner en conocimiento de los trabajadores afectados, el hecho de la subrogación en los mismos plazos de tiempo señalados anteriormente, en función del plazo en que ella hubiera sido notificada del cese en la contrata.

En caso de incumplimiento por la empresa entrante y saliente, de las obligaciones de comunicación señaladas en este artículo, se producirá la subrogación automática en todo el personal que preste servicios en el centro de trabajo o unidad productiva. La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad, con los mismos derechos y obligaciones que tuviese en la empresa cesante. De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito Contrato de Mantenimiento.

Lo anteriormente expuesto, en este artículo, lo será sin perjuicio de las responsabilidades económicas de la empresa causante o cesante, conforme a lo previsto en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la empresa.

**ARTICULO 15.- CONTRATACION TEMPORAL**

**CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO** Las empresas del sector sólo podrán utilizar este contrato en los casos en que exista una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa contratista, que esté objetivamente definida, y que esa limitación sea conocida por las partes en el momento de contratar, como límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero.

**CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION** Las empresas del sector sólo podrán utilizar este contrato en los casos en que por circunstancias de la producción, exigencias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad de al empresa, sea necesario, pero limitando su duración a 10 meses en un periodo de 12 meses.

**ARTICULO 16.- MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO**

Las partes firmantes de este convenio pretenden el fomento de empleo estable en el sector. Para ellos las empresas realizarán además de la causalización de contratos recogidos en el artículo anterior un plan de estabilidad en el empleo a través de los siguientes compromisos:

**Primero.-** El trabajador que haya sido contratado con la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, y lleve realizando funciones en uno o varios centros de trabajo durante 18 meses, en un periodo de 3 años, pasará a tener un contrato de obra o servicio determinado.

**Segundo.-** En el caso de que la situación del número anterior, se produzca con varios empresarios empleadores, se transformará el contrato existente con cada una de ellas en un contrato de obra o servicio determinado.

**Tercero.-** Fuera de los supuestos señalados en el primer y segundo párrafo de este artículo, el empresario podrá transformar de mutuo acuerdo con el trabajador los contratos temporales, de cualquier modalidad temporal, que estime necesarios para la buena marcha de la empresa, en contratos fijos indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Igualmente los empresarios podrán utilizar el contrato indefinido inicial, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, para los casos de contratación futura que necesiten, por ser facultad de empresario decidir la modalidad en caso de nueva contratación.

En los casos de utilización del contrato a tiempo parcial, este se ajustará en todo a la legislación vigente tras el Real Decreto Legislativo 5/2001 (o norma de rango legal que le sustituya), salvo en los siguientes aspectos:

- a. La jornada que puede ser contratada, con pacto expreso entre empresas y trabajador y en modelo oficial, como horas complementarias podrá ser de hasta el 35% de la misma.
- b. En caso de realización de horas complementarias los trabajadores serán preavisados con un plazo de 7 días en condiciones generales, salvo en casos excepcionales en los que por la premura del servicio a realizar se preavisará con 3 días de antelación.

**ARTICULO 17.- PLURIEMPLEO**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, para contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida, tendrán en cuenta a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de desempleo, por ser más equitativo que formalizar los contratos con quienes dispongan de ocupación retributiva a jornada completa.

En consecuencia, las partes firmantes de este acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la S. Social, por estar ya dados de alta en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores, los Boletines de Cotización a la S. Social, así como los modelos de Contrato de Trabajo adscrito que se utilicen en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será denunciado ante la Autoridad Laboral.

**ARTICULO 18.- PERIODO DE PRUEBA**

La duración de los periodos de prueba será la siguiente:

- PERSONAL TECNICO: Seis meses.
- PERSONAL ADMINISTRATIVO: Dos meses.
- RESTO DE PERSONAL: Quince días.

**ARTICULO 19.- LIQUIDACION Y FINIQUITO**

El trabajador antes de la firma del finiquito dispondrá de 48 horas para su asesoramiento.

La Dirección de cada Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre las extinciones de contratos de trabajo.

## CAPITULO IV CLASIFICACION DEL PERSONAL

**ARTICULO 20.- CLASIFICACION PROFESIONAL**

En materia de reclamaciones de clasificación profesional y sin perjuicio del sometimiento a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, estudiarán conjuntamente con las empresas las reclamaciones planteadas.

## CAPITULO V JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

**ARTICULO 21.- JORNADA**

La jornada laboral para los años 2001, 2002 y 2003, será de 1.704 horas anuales.

La distribución en el ámbito de cada empresa o centro de trabajo se realizará a través de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La organización de dicha jornada anual, a través del Calendario Laboral, se hará respetando en todo caso los días de vacaciones contemplados en el art. 23 de este Convenio.

El tiempo de bocadillo se considerará como tiempo efectivo de trabajo en la jornada completa y continuada y será de media hora.

Una vez aprobado el Calendario Laboral y teniendo en cuenta las características especiales de estas empresas, se establecerán cuadros horarios que cubran las necesidades específicas en cada centro de trabajo o unidad productiva.

**ARTICULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, y en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades existentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

También respecto de los distintos tipos de horas extras, se acuerdan como estructurales las siguientes:

- a)- Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
  - b)- Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- Se mantiene este criterio siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

A fin de dar cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente, en cuanto a la cotización por horas extraordinarias, mensualmente se comunicará a la Autoridad

Laboral por la Empresa y Comité o Delegados de Personal, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente.

#### ARTICULO 23.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 28 días laborables consecutivos, contabilizándose de lunes a sábado, inclusive.

En aquellos casos en los que un trabajador preste servicio para dos o más empresas, se le tendrá que respetar el periodo vacacional que hubiera solicitado con la empresa en la que venga realizando mayor porcentaje de jornada diaria. Si algún trabajador realiza el mismo porcentaje de jornada diaria en varias empresas, se tendrá en cuenta aquella en la que a lo largo del año, el trabajador realice mayor número de horas anuales.

Se realizará su distribución en el ámbito inferior, esto es, en cada empresa o centro de trabajo a través de calendario acordado con los representantes de los trabajadores, teniendo siempre en cuenta el punto 1º y 2º.

Los días de vacaciones serán retribuidos, teniendo en cuenta el salario base y la antigüedad, y en su caso el promedio del importe de los siguientes pluses: Tóxicos, penosos y peligrosos; Plus Hospitalario, Plus de Nocturnidad, correspondientes a los 3 meses inmediatos anteriores a la fecha de disfrute.

Con independencia de las vacaciones, se establece un día de fiesta patronal. El disfrute del mismo será solicitado por el trabajador con una antelación de 48 horas. La empresa habrá de concederlo siempre que las solicitudes en ese plazo no superen el 5% de la plantilla.

Si el trabajador incurre en situación de IT se interrumpen sus vacaciones, si no hubiera tenido una baja en I.T. durante los 365 días inmediatos anteriores y hubiera sido contratado durante este mismo periodo de tiempo, siendo preceptivo este disfrute dentro del año natural.

#### ARTICULO 24.- LICENCIAS RETIBUIDAS Y SIN RETIBUIR LICENCIAS RETIBUIDAS

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

- Quince días naturales por matrimonio.
- Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos.
- Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 

Para el caso de hospitalización, la licencia anterior no podrá exceder del periodo en que el familiar se encuentre internado en el recinto hospitalario, debiéndose acreditar siempre fecha inicial del ingreso del mismo.

El disfrute de esta licencia se podrá efectuar mientras permanezca la hospitalización del paciente.

En ningún caso será aplicable esta licencia a los supuestos de maternidad previstos en el apartado siguiente.
- Dos días naturales por nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Un día natural coincidiendo con la fecha por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para ejercer el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a la reducción de una hora en su jornada de trabajo.
- Durante los dos últimos meses de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a 2 horas semanales, previa justificación, para asistir a cursos de preparación al parto.
- La condición acreditada de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.
- El trabajador que por prescripción médica acuda a intervención ambulatoria o tratamiento de cirugía menor en Hospital de Día o Ambulatorio, tendrá derecho a permiso retribuido de 1 día.

En los supuestos anteriores de los apartados b), c), d) y e), los días de licencia se ampliarán en 2 días más, siempre que el trabajador tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros fuera de su localidad de residencia habitual.

#### LICENCIAS SIN RETIBUIR

El trabajador, previo aviso con una antelación mínima de 15 días, podrá pasar a la situación de licencia sin retribuir, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45-1-A) del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo de diez días, y una sola vez al año.

La incorporación al trabajo se efectuará el primer día hábil, una vez transcurridos los diez de licencia.

A la anterior licencia, podrán acudir, como tope máximo, el 5% de la plantilla de cada centro de trabajo, y no podrán ser acumulables a cualquier otro permiso o descanso.

#### ARTICULO 25.- 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 6 meses y menor de 5 años. Además se concederán excedencias, por tiempo inferior a un año, a todo el trabajador que lo solicite, siempre que el mencionado personal tenga antigüedad superior a un año y contrato fijo, pudiéndose incorporar inmediatamente a su centro de trabajo una vez finalizada la misma, con independencia de la empresa que en el momento tuviese la contrata del centro.

Este derecho solo 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 20 días.

Cuando el trabajador solicite el reingreso, este estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. Si no existiere, pero si en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar plaza en esta categoría, con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que exista la vacante.

La tramitación de este tipo de excedencia deberá realizarse en presencia de representantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En las excedencias por maternidad las Empresas deberán 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.

### CAPITULO VI REGIMEN ECONOMICO

#### ARTICULO 26.- SALARIOS

Los salarios base pactados en el presente Convenio, serán los establecidos en el ANEXO para cada categoría profesional de acuerdo con los siguientes criterios:

- Incremento para el año 2001: 3,5% sobre los salarios establecidos a 31 de diciembre de 2000. La diferencia resultante entre este 3,5% con el IPC real del año 2001, se abonará diferida al 50% en los años 2002 y 2003.
- Año 2002: IPC real de 2001.
- Año 2003: IPC real de 2002.

Las citadas retribuciones se considerarán mínimas y serán abonadas en los tres primeros días laborables del mes siguiente a su devengo.

La retribución de los contratos de formación para mayores de 18 años, será el 70, 80 o 90% del salario establecido en las tablas salariales para el Peón.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, será el 60 o 75% de la categoría que desempeñen durante el primero y segundo año respectivamente, de la vigencia del contrato.

#### ARTICULO 27.- PAGO DE ATRASOS, CLAUSULA DE REVISION

La regularización retributiva del Convenio para el año 2001, y el abono de atrasos se efectuará coincidiendo con la liquidación de la nómina correspondiente al mes de Junio de 2001.

Para los siguientes años y sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales - excepto el complemento de antigüedad - se efectuarán las siguientes revisiones:

**Año 2002:** Se revisarán las tablas salariales establecidas a 31 de diciembre de 2001, incrementado estas cantidades con el IPC real que se produzca para este mismo año. Además, y con efectos a 1 de enero de 2002, se incrementarán las tablas salariales con el 50 % del porcentaje de diferencia que exista, entre el 3,5% pactado y el IPC real fijado para el año 2001.

La cantidad porcentual resultante se abonará con la nómina del mes de Febrero de 2002, y con efectos económicos a 1 de enero de 2002.

**Año 2003:** Se revisarán las tablas salariales establecidas a 31 de diciembre de 2002, incrementado estas cantidades con el IPC real que se produzca para este año. Además y con efectos a 1 de enero de 2003, se incrementarán las tablas salariales con el 50% del porcentaje de diferencia que exista entre el 3,5 pactado en el año 2001 y el IPC real fijado para el año 2001.

La cantidad porcentual resultante se abonará con la nómina del mes de Febrero de 2003, y con efectos a 1 de enero de 2003.

Una vez conocidos los IPC reales para cada uno de los años de vigencia del convenio (2002 y 2003) se reunirá la Comisión Negociadora para calcular y fijar las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de cada año respectivo

#### ARTICULO 28.- PAGO DE NOMINAS

Las nóminas correspondientes al periodo de trabajo devengado se harán efectivas en el lugar y horario habituales de trabajo. Si el pago se realizara a través de banco o Caja de Ahorros y el horario de estos coincidiera con su jornada laboral, el trabajador dispondrá del tiempo necesario y con un límite de hora y media de licencia retribuida.

#### ARTICULO 29.- ANTIGÜEDAD

De acuerdo con lo establecido en el convenio vigente desde 1998 a 31 de diciembre de 2000, se modifica el sistema de retribución del Plus de antigüedad establecido hasta el Convenio cuya vigencia finalizó el 31 de Diciembre de 1997, pactándose expresamente su modificación por el texto y denominación como "Complemento de Antigüedad", conforme se produzcan las condiciones debidamente establecidas:

A.- Personal contratado a 31.12.97:

- 1.998: Se congela la base del cálculo para los trienios por antigüedad.

- 1.999: La antigüedad queda congelada a partir del séptimo trienio. El personal que durante este año supere o haya superado los 21 años de antigüedad suscribirá un documento "ad personam" con la empresa a efectos de que, en el futuro, se le respeten como cantidades no compensables ni absorbibles los trienios que ya se hayan generado por encima del séptimo y la parte proporcional del último trienio que, se estuviera formando con anterioridad a la congelación.

B.- Personal de nueva contratación:

- Los trabajadores que han pasado a ser fijos desde la vigencia del convenio pactado en 1998, no generarán antigüedad alguna.

#### ARTICULO 30.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

En concepto de gratificaciones extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base más complemento de Antigüedad, se percibirán tres pagas extraordinarias.

El abono de las pagas de verano y Navidad será con carácter semestral. Ambas pagas podrán ser prorrateadas según acuerdo de empresa y trabajadores por centro de trabajo y, en su defecto, antes del día 10 de los meses de Julio y Diciembre.

La tercera paga o de beneficios, será anual, y su abono se efectuará el día 15 de marzo.

#### ARTICULO 31.- PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad será de un 25% sobre el citado salario base.

#### ARTICULO 32.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

Los pluses por peligrosidad, penosidad y toxicidad, se abonarán con un 20% sobre el salario base, con independencia de cuantas causas concurren conjuntamente.

#### ARTICULO 33.- PLUS HOSPITALARIO- SANITARIO

El plus hospitalario de puesto de trabajo compensa las condiciones de penosidad, peligrosidad y toxicidad y operará, exclusivamente, en el ámbito de los centros hospitalarios o sanitarios públicos. Este plus es incompatible con los de peligrosidad,

penosidad y toxicidad recogidos en el artículo anterior. También será incompatible con cualquier otro plus cuyo origen radique en la misma justificación.

La cuantía de este plus hospitalario queda establecida en 31.053 pesetas para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

#### • APLICACIÓN

Para su aplicación se efectuará una valoración de las condiciones de cada puesto de trabajo, a efectos de establecer la cuantificación de este complemento, calificándose como zonas de riesgo bajo (con el 33%), medio (con el 66%) y alto (con el 100%), mediante acuerdo de las partes y, en su defecto, mediante mediación o arbitraje del Ocrea, previo informe del Gabinete de Seguridad en el Trabajo.

#### • ABONO

En los puestos de trabajo de riesgo bajo, y además en los casos en que no exista valoración o que valorados no se alcance esta calificación, se abonará el 33% de la cantidad arriba señalada ó 10.247 ptas. para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

En los puestos de trabajo de riesgo medio se abonará el 66%, ó 20.495 ptas. para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

En los puestos de trabajo de riesgo alto se abonará el 100%, ó 31.053 ptas. para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

#### • CLAUSULA DE GARANTIA DE ABONO GENERAL

Se garantizará que todos los puestos de trabajo de centros públicos actuales (es decir las empresas, que hayan suscrito contratos a partir del 1 de enero de 1998 hasta la fecha de firma de este convenio), tendrán que abonar como mínimo a los trabajadores afectados el 33 % de la cantidad señalada ó sea 10.247 ptas. para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial, tal y como se establece en el punto nº 1 del apartado de abono. Todo ello con independencia de que valorados los puestos, se deba incrementar esta cuantía hasta el porcentaje que se reconozca.

#### • RECONOCIMIENTO DE DERECHOS ANTERIORES.

Se respetarán, los derechos adquiridos a título personal a fecha 31.12.97. Estos derechos beneficiarán y se aplicarán, también, a aquellos trabajadores que cubran temporalmente la ausencia en el puesto de trabajo de este tipo de personal con derechos adquiridos. La aplicación de este complemento en hospitales públicos lo ha sido con efectos 1 de enero de 1998 para el personal fijo a 31.12.97 (o sus subtitulos de conformidad con el párrafo anterior).

#### • NUEVAS ADJUDICACIONES

La aplicación de este complemento en el resto de centros hospitalarios públicos será a la renovación o nuevas adjudicaciones.

#### ARTICULO 34.- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Dada la necesidad, dentro del Sector, de la prestación del trabajo los 365 días del año en un número de centros importantes, se pacta expresamente:

A) Que en las contrataciones en vigor que trabajan en Domingos y Festivos y que fueran sacadas a concurso público con posterioridad al 01-01-94, o nueva adjudicación por medio de un nuevo pliego de condiciones, la empresa adjudicataria negociará con los representantes de los trabajadores las compensaciones para los operarios que vienen realizando su labor en domingos y festivos.

B) En ausencia de acuerdo expreso y en un plazo de tres meses posterior a la adjudicación, la empresa que obtuvo la misma compensará a estos trabajadores con la reducción de jornada anual en 50 horas o el equivalente económico al valor de hora ordinaria, todo ello con efectos desde la fecha de inicio. Referido periodo de 50 horas nunca será acumulable en el supuesto de posteriores concursos.

#### ARTICULO 35.- PLUS DE TRANSPORTE

Se incrementa el suplido de Plus de Transporte a 230.- pesetas por día trabajado, independientemente de la jornada que realice el trabajador.

#### ARTICULO 36.- KILOMETRAJE

Se establece un pago de 36 pesetas, en concepto de kilometraje, para los desplazamientos del trabajador en vehículo propio, siempre que la utilización del mismo sea solicitada por la Empresa.

#### ARTICULO 37.- DIETAS

Los desplazamientos del centro de trabajo, que sean realizados a petición expresa de la empresa y que den lugar al percibo de dietas se abonarán con el porcentaje del 55% por comida, del 100% por comida y cena y del 150% si además de los supuestos anteriores debe pernoctar fuera de su domicilio habitual.

### CAPITULO VII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### ARTICULO 38.- PRENDAS DE TRABAJO

Los trabajadores serán dotados del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan. También se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. En ambos casos se dispondrá de dos equipos anuales.

Asimismo, se les proveerá de calzado adecuado- zuecos; zapatos de seguridad; etc. - y una chaqueta de punto similar, que se renovará por reposición.

Estas prendas y calzados citados, se entregarán siempre que el trabajador haya prestado servicio los doce meses anteriores. Y en los supuestos de provisión anual se efectuará en el mes de enero.

#### ARTICULO 39.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR

Con carácter genérico las partes firmantes del presente convenio, se dotarán de un plan de prevención, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector para la realización del mismo.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgos y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo

- La fijación de objetivos preventivos
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- ~~Un~~ plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes así como de las empresas.

Las revisiones medicas específicas de los trabajadores serán las indicadas en los correspondientes planes de prevención de cada empresa, de acuerdo con la frecuencia que marquen los técnicos, y de acuerdo a los riesgos existentes en el puesto de trabajo.

**Clausula transitoria en revisiones medicas.**- Hasta que todas las empresas dispongan de revisiones medicas específicas, deberán mantener un reconocimiento medico genérico al año, como hasta ahora venia establecido en el sector. Una vez se señalen los reconocimientos médicos específicos para cada puesto de trabajo deberán llevarse a cabo estos.

En los casos de trabajadoras embarazadas se les dará la ocupación en un puesto de trabajo que garantice la seguridad de la madre y el feto.

### CAPITULO VIII MEJORAS SOCIALES

#### ARTICULO 40.- PRESTACIONES EN INCAPACIDAD TEMPORAL

Respecto a la indemnización por enfermedad y accidente no laboral, las empresas completarán el 100% del salario, a partir del primer día de I.T., en los casos de hospitalización- que comienza con asignación de habitación- y mientras dure ésta, así como en los supuestos en que el trabajador no haya estado en situación de I.T. durante el año anterior al inicio de dicha baja.

Página 18 de 23

En todo caso, los trabajadores que se encuentren en situación de I.T., por enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100% del salario a partir del sexto día.

Las bajas por accidente se pagarán también al 100%, a partir del primer día.

#### ARTICULO 41.- ABSENTISMO

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la S. Social junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud, y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo dada su negativa influencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerda:

- a)- Requerir a las autoridades competentes para que se tomen medidas eficaces para eliminar las circunstancias externas de las empresas favorecedoras del absentismo.
- b)- Hacer lo posible para suprimir el absentismo por causas del ambiente de trabajo. Se aplicarán los Convenios de la O.I.T., de conformidad con la legislación vigente.
- c)- Adoptar las medidas convenientes en Seguridad e Higiene de acuerdo con lo que se estipula en su apartado específico.
- d)- La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo entendido como la no ausencia del trabajador.

No serán computables a efectos de tal cuantificación los supuestos recogidos en el Capítulo X de este Convenio.

#### ARTICULO 42.- JUBILACION

Los trabajadores, una vez cumplidos los 64 años, podrán jubilarse voluntariamente con el 100% de sus derechos pasivos, de acuerdo con la vigencia del Real Decreto 1194/85 de 17 de julio.

Asimismo, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, para quien pueda acceder al 100% de la base reguladora. De amortizarse por este concepto la baja en la plantilla, un contrato temporal se convertirá en indefinido.

#### ARTICULO 43.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA O MUERTE

Para los años 2001, 2002 y 2003.

Las Empresas vendrán obligadas a concertar, con primas integras a su cargo, una póliza de seguros, en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por accidentado, o a su derecho-habientes en el caso de fallecimiento, la percepción de las indemnizaciones siguientes:

- a) 1.500.000 pesetas en caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo.
- b) 2.000.000 pesetas en caso de invalidez permanente derivada de la misma contingencia.

Estas indemnizaciones son compatibles con las pensiones o indemnizaciones, que le pueda corresponder percibir al trabajador de la Seguridad Social.

El capital asegurado se entiende para jornada completa, aplicándose proporcionalmente al tiempo trabajado para el supuesto de que la jornada no sea completa.

### CAPITULO IX FORMACION

#### ARTICULO 44.- FORMACION EN EL SECTOR

La formación tiene como objetivo la elevación del nivel profesional de los trabajadores a fin de lograr una mayor capacidad competitiva de las empresas del sector, dentro del marco económico y jurídico en el que se desenvuelven.

Por ello se hace necesario continuar con la formación de los trabajadores ocupados y su actualización permanente, incluso con la participación de los mismos en las acciones formativas que se programen.

En consecuencia, se facilitará y desarrollará la Enseñanza Profesional del Sector.

La formación en prevención de riesgos laborales y toda aquella que sea expresamente solicitada por la empresa, se impartirá en horario de trabajo, la cual se computará como jornada efectiva. Si la formación fuera impartida fuera de la jornada de trabajo será compensada con el descanso correspondiente al tiempo utilizado.

Se ratifica expresamente el III Plan de Formación Continua vigente, y el desarrollo de las correspondientes acciones formativas en el ámbito sectorial y territorial del convenio.

#### ARTICULO 45.- CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE CURSOS

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores de ambos sexos, que hayan participado en menos ocasiones y aquellos que estén desempeñando puesto de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

La empresa podrá imponer a las personas que considere necesario la realización de cursos formativos para mejora de la calidad de servicios. Las decisiones al respecto serán adoptadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de varias solicitudes la empresa decidirá la persona que asista o en el turno en que asistirán si se realizan varios cursos seguidos.

En caso de discrepancia en la preferencia de asistencia a cursos, la empresa lo comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, como órgano de representación unitaria de los trabajadores, estableciéndose en el seno de cada empresa el método para resolver el problema planteado, y/o emitiendo el órgano de representación de los trabajadores informe motivado al efecto.

### CAPITULO X REGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTICULO 46.- IMPOSICION DE SANCIONES

En los casos de faltas leves, graves o muy graves, la Empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir informe en un plazo de 5 días desde la fecha de su notificación.

Emitido dicho informe o transcurrido el plazo señalado, la Empresa podrá ejercer la facultad sancionadora.

#### ARTICULO 47.- PRESCRIPCION DE FALTAS

La imposición de sanción caducará a los 10 días para las faltas leves, 20 para las graves y 40 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.

### CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES

#### ARTICULO 48.- GARANTIAS Y SECCIONES SINDICALES

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a las garantías que les reconoce la legislación vigente y en especial el Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de sus componentes, las horas Sindicales de los miembros de un Sindicato, pertenecientes al Comité de Empresa, podrán acumularse en uno de ellos, siempre que el número resultante no supere el cincuenta por ciento de la jornada laboral del mismo, previa comunicación a la Empresa.

De otro lado, podrán constituirse Secciones Sindicales, en aquellas Empresas que superen -200- trabajadores en el ámbito territorial del Convenio.

Los Delegados y las Secciones Sindicales tendrán los derechos y garantías que la Ley establece.

Dada la movilidad del personal en el Sector y de conformidad con el art. 69.1 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

#### ARTICULO 49.- CUOTAS SINDICALES

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente de las nóminas de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito y de acuerdo con su Central Sindical.

### CAPITULO XII SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

#### ARTICULO 50.- CLAUSULA DE SUMISION AL ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), de acuerdo a lo establecido en el IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria, sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 24 de enero de 2001.

Lo anterior supone:

- Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o la convocatoria de una huelga.
- Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

### CAPITULO XIII ACCIONES PARA LA ESTABILIDAD DEL SECTOR

#### ARTICULO 51.- CLAUSULA DE COMPETENCIA DESLEAL Y REPERCUSION EN PRECIOS

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones pactadas en este Convenio colectivo, tendrán repercusión en los precios de los servicios que las empresas presten a terceros.

La Comisión Paritaria del Convenio, establecida en el art. 6, será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo.

Se considerará incumplimiento del Convenio, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos, se consideraran costes mínimos repercutibles o precios de referencia para la categoría de limpiador/limpiadora los redactados a continuación:

Coste convenio hora diurna: 1.352 ptas.

Coste convenio hora nocturna 1.612 ptas.

Las cifras anteriormente reflejadas, suponen el coste salarial neto de personal, sin incluir IVA y sin incluir los restantes conceptos económicos que conlleva la estructura de la empresa en caso de contrata o subcontrata.

Estos costes se actualizarán cada año por parte de la Comisión Paritaria, teniendo en consideración los incrementos salariales pactados en este Convenio y sucesivos. Aquellas empresas, trabajadores o sus representantes, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria, cualquier incumplimiento de lo dispuesto en este artículo, quedando facultados los miembros de dicha Comisión Paritaria para iniciar las acciones legales o la denuncia de la empresa ante quien corresponda o se consideren pertinentes.

Al amparo de lo dispuesto en la Ley 13/1991 de 10 de Enero, referente a la Competencia Desleal, se reputa todo comportamiento que resulte objetivamente contrario a las exigencias de la buena fe, siempre que se realicen en el mercado de trabajo y actividad propia del Convenio de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial, con fines concurrenciales, sin que pueda supeditarse a la existencia de una relación de competencia directa entre el sujeto activo y el sujeto pasivo del acto de Competencia Desleal.

Teniendo en cuenta las características del sector, se considerará competencia desleal en los casos de sucesión de contrata en un centro de trabajo no dar publicidad, con carácter previo al inicio del trámite de oferta de la contrata por la empresa cesante al Organismo encargado de esta tramitación, del documento fechado que contenga los pactos de empresa, suscritos individualmente entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su defecto los suscritos con los propios trabajadores, salvo que hayan sido oficialmente registrados y publicados en el BOC.

#### ANEXO. TABLAS SALARIALES Y TABLA DE VALOR TRIENIO PARA EL AÑO 2001.

### ANEXO AL CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES Y LIMPIEZA INDUSTRIAL TABLAS SALARIALES AÑO 2001

CATEGORIAS	SALARIOS			
	MES/DÍA		AÑO	
<b>GRUPO I - SUBGRUPO I</b>				
Director	272.531	1.637,94	4.087.965	24.569,16
Director Comercial	248.717	1.494,82	3.730.755	22.422,29
Director Administrativo	248.717	1.494,82	3.730.755	22.422,29
Jefe de personal	248.717	1.494,82	3.730.755	22.422,29
Jefe de compras	248.717	1.494,82	3.730.755	22.422,29
<b>GRUPO I - SUBGRUPO II</b>				
Titulado Grado Superior	201.765	1.212,63	3.026.475	18.189,48
Titulado Grado Medio	191.140	1.148,77	2.867.100	17.231,82
Titulado laboral o profesional	145.693	875,63	2.185.395	13.134,49
<b>GRUPO II</b>				
Jefe Administrativo 1*	191.189	1.149,07	2.867.835	17.236,04
Jefe Administrativo 2*	179.789	1.080,55	2.696.835	16.208,30
Cajero	164.096	986,24	2.461.440	14.793,55
Oficial Administrativo 1*	155.747	936,06	2.336.205	14.040,87
Oficial Administrativo 2*	141.209	848,68	2.118.135	12.730,25
Auxiliar Administrativo	126.387	759,60	1.895.805	11.394,02
Telefonista	102.704	617,26	1.540.560	9.258,95
Aspirante	78.025	468,94	1.170.375	7.034,10
Cobrador	102.704	617,26	1.540.560	9.258,95
<b>GRUPO III</b>				
Encargado General	179.773	1.080,46	2.696.595	16.206,86
Encargado de Zona	164.096	986,24	2.461.440	14.793,55
Encargado de Sector	151.561	910,90	2.273.415	13.663,50
Encargado de Grupo	3.939	23,67	1.792.245	10.771,61
Responsable de Equipo	3.660	22,00	1.665.300	10.008,65
<b>GRUPO IV</b>				
Ordenanza	102.701	617,25	1.540.515	9.258,68
Almacenero	105.977	636,93	1.589.655	9.554,02
Listero	102.701	617,25	1.540.515	9.258,68
Vigilante	95.447	573,65	1.431.705	8.604,72
Botones	74.798	449,55	1.121.970	6.743,18
<b>GRUPO V</b>				
Especialista	4.440	26,68	2.020.200	12.141,65
Peón especialista	3.732	22,43	1.698.060	10.205,55
Limpiador	3.285	19,74	1.494.675	8.983,18
Conductor-Limpiador	4.810	28,91	2.188.550	13.153,45
<b>GRUPO VI</b>				
Oficial	4.440	26,68	2.020.200	12.141,65
Ayudante	3.732	22,43	1.698.060	10.205,55
Peón	3.285	19,74	1.494.675	8.983,18
Aprendiz	2.529	15,20	1.150.695	6.915,82

**ANEXO II  
VALOR TRIENIO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE  
CANTABRIA PARA EL AÑO 2001**

CATEGORIA	TRIENIO			
	MES/DIA		AÑO	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<b>GRUPO I - SUBGRUPO I</b>				
Director	9.243	55,55	138.645	833,27
Director Comercial	8.435	50,70	126.525	760,43
Director Administrativo	8.435	50,70	126.525	760,43
Jefe de Personal	8.435	50,70	126.525	760,43
Jefe de Compras	8.435	50,70	126.525	760,43
<b>GRUPO I - SUBGRUPO II</b>				
Titulado Grado Superior	6.843	41,13	102.645	616,91
Titulado Grado Medio	6.482	38,96	97.230	584,36
Titulado laboral o profesional	4942	29,70	74.130	445,53
<b>GRUPO II</b>				
Jefe Administrativo 1ª	6.487	38,99	97.305	584,81
Jefa Administrativo 2ª	6.097	36,64	91.455	549,66
Cajero	5.564	33,44	83.460	501,60
Oficial Administrativo 1ª	5.282	31,75	79.230	476,18
Oficial administrativo 2ª	4.789	28,78	71.835	431,74
Auxiliar Administrativo	4.287	25,77	64.305	386,48
Telefonista	3.483	20,93	52.245	314,00
Aspirante	2.647	15,91	39.705	238,63
Cobrador	3.483	20,93	52.245	314,00
<b>GRUPO III</b>				
Encargado General	6.096	36,64	91.440	549,57
Encargado de Zona	5.564	33,44	83.460	501,60
Encargado de Sector	5.140	30,89	77.100	463,38
Encargado de Grupo	132 (día)	0,79 (día)	60.060	360,97
Responsable de Equipo	124 (día)	0,75 (día)	56.420	339,09
<b>GRUPO IV</b>				
Ordenanza	3.483	20,93	52.245	314,00
Almacenero	3.595	21,61	53.925	324,10
Listero	3.483	20,93	52.245	314,00
Vigilante	3.237	19,45	48.555	291,82
Botonés	2.537	15,25	38.055	228,72
<b>GRUPO V</b>				
Especialista	151 (día)	0,91 (día)	68.705	412,93
Peón Especialista	126 (día)	0,76 (día)	57.330	344,56
Limpiador	112 (día)	0,67 (día)	50.960	306,28
Conductor - limpiador	163 (día)	0,98 (día)	74.165	445,74
<b>GRUPO VI</b>				
Oficial	151 (día)	0,91 (día)	68.705	412,93
Ayudante	126 (día)	0,76 (día)	57.330	344,56
Peón	112 (día)	0,67 (día)	50.960	306,28
Aprendiz	85 (día)	0,51 (día)	38.675	232,44

Santander, 19 de junio de 2001.—El director general de Trabajo, por delegación (Resolución de 11 de marzo de 1997), la jefa de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.

01/7113

## 7.5 VARIOS

**CONSEJERÍA DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA**

*Convenio de colaboración entre el Fondo Español de Garantía Agraria y el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria para asistencia en la ejecución de actuaciones de intervención y regulación de mercados para la adquisición de bovinos de más de treinta meses para su destrucción.*

Convenio de colaboración entre el Fondo Español de Garantía Agraria y el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para asistencia en la ejecución de actuaciones de intervención y regulación de mercados contempladas en el Reglamento (CE) 2.777/2000 y en la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 2000, para la adquisición de bovinos de más de treinta meses para su destrucción.

En Madrid a 7 de junio de 2001.

## REUNIDOS

De una parte, la ilustrísima señora doña Elena de Mingo Bolde, presidenta del Fondo Español de Garantía Agraria, en virtud del Real Decreto 886/1999, de 21 de mayo, por el que se dispone su nombramiento, y con las atribuciones que le confiere el artículo 6, en relación con la disposición adicional decimotercera, ambos, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las

Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificados por la Ley 4/1999.

De otra parte, el excelentísimo señor don José Álvarez Gancedo, consejero de Ganadería, Agricultura y Pesca de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en virtud del Decreto 78/1999, de 4 de agosto, por el que se dispone su nombramiento, actuando en nombre y representación del Gobierno de Cantabria conforme a las atribuciones que le confiere el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 7 de junio de 2001.

Ambas partes se reconocen capacidad jurídica suficiente para suscribir el presente Convenio de Asistencia y cooperación y, a tal efecto,

## EXPONEN

Primero: Que el Fondo Español de Garantía Agraria (en adelante FEGA), en virtud de lo dispuesto en los artículos 3 del Real Decreto 2.205/1995, de 28 de diciembre, y 13.2 del Real Decreto 1.490/1998, de 10 de julio, tiene asignadas las funciones de ordenación económica de competencia estatal en relación con los productos y mercados agrarios, las derivadas de su condición de organismo pagador de ámbito nacional de las ayudas FEOGA-Garantía, en las que la Administración General del Estado ostenta las competencias de resolución y pago, así como la elaboración de normativa básica y la adopción de las medidas de ejecución que le corresponden como organismo de intervención y regulación de mercados.

Segundo: Que la Comunidad Autónoma de Cantabria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.9 del Estatuto de Autonomía para Cantabria aprobado por LO 8/1981, de 30 de diciembre, tiene competencia exclusiva en materia de agricultura, ganadería e industrias agroalimentarias de acuerdo con la ordenación general de la economía.

Tercero: Que la especial situación de los recursos humanos y medios materiales vinculados a las competencias que corresponden al FEGA, en la Delegación del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria, justifica la solicitud de asistencia y cooperación a la Consejería de Ganadería, Agricultura y Pesca de dicha Comunidad Autónoma, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 30/1992, a fin de conseguir la mayor eficacia en la consecución de los fines establecidos en las normativas nacional y comunitaria reguladoras de la adquisición de bovinos de más de treinta meses para su destrucción.

Cuarto: De conformidad con todo ello, ambas partes acuerdan suscribir el presente Convenio de asistencia y cooperación, que se regirá de conformidad con las siguientes

## CLÁUSULAS

Primera. Objeto.

El objeto del presente Convenio es el establecimiento de los medios de colaboración entre la Consejería de Ganadería, Agricultura, y Pesca, de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el FEGA, que permitan la participación de personal técnico o facultativo debidamente cualificado, con un máximo a determinar por la citada Consejería, para colaborar en la ejecución de actuaciones que, en materia de control, corresponden a dicho Organismo, en relación con las medidas de intervención de bovinos de más de treinta meses para su destrucción.

Segunda. Condiciones de la asistencia y cooperación.

La ejecución de las actividades anteriormente señaladas se realizará bajo la dirección y supervisión del Área Funcional de Agricultura y Pesca de la Delegación del Gobierno en Cantabria u órganos que ejercen dichas funciones en virtud de la delegación de atribuciones conferida por Resolución de la Dirección General del Fondo Español de Garantía Agraria de fecha 2 de diciembre de 1997, por la que se delegan funciones en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, publicada en el BOE número 292/1997, el 6 de diciembre de 1997,