

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-2057 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de la Segunda Transformación de la Madera de Cantabria, para el periodo 2020-2024.*

Código 39000645011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de la Segunda Transformación de la Madera de Cantabria, para el periodo 2020-2024, suscrito el 2 de diciembre de 2021, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la Asociación Cántabra de Empresarios de la Madera y del Comercio del Mueble (ACEMM) en representación de la parte empresarial y las designadas por los sindicatos UGT-FICA y CCOO del Habitat en representación de las personas trabajadoras afectadas; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 18 de marzo de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

2ª TRANSFORMACIÓN DE LA MADERA

1 de Enero del 2.020 al 31 de Diciembre del 2.024

INDICE

COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE LA REGION DE CANTABRIA, DE INDUSTRIAS DE LA MADERA Y DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE "2ª TRANSFORMACIÓN DE LA MADERA"

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I Partes firmantes, legitimación y eficacia

Preliminar: Partes signatarias.....	5
Artículo 1º: Ámbito funcional.....	5
Artículo 2º: Ámbito personal.....	6
Artículo 3º: Ámbito territorial.....	7
Artículo 4º: Ámbito temporal.....	7
Artículo 5º: Denuncia y renovación del Convenio.....	7
Artículo 6º: Comisión Paritaria.....	7
Artículo 7º: Vinculación a la totalidad.....	9
Artículo 8º: Condiciones más beneficiosas.....	9

CAPITULO II Inaplicación de condiciones de Trabajo

Artículo 9º: Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.....	9
----------------------------------------------------------------------	---

TITULO II DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO I Forma y modalidades del contrato

Artículo 10º: Pruebas de aptitud.....	10
Artículo 11º: Contrato fijo de plantilla.....	11

CAPITULO II Duración del contrato

Artículo 12º: Período de prueba.....	11
Artículo 13º: Contratos formativos.....	11
Artículo 14º: Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. Incremento ocasional e imprevisible de la actividad.....	11
Artículo 15º: Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción. Situaciones ocasionales y previsibles con duración reducida y delimitada en el tiempo.....	14
Artículo 16º: Preavisos y ceses.....	14

TITULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

CAPITULO I Clasificación profesional

Artículo 17º: Clasificación profesional.....	15
----------------------------------------------	----

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

CAPITULO II
Movilidad funcional y geográfica

Artículo 18º: Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.	15
Artículo 19º: Desplazamientos.	15
Artículo 20º: Traslado individual.	16
Artículo 21º: Traslados de centro de trabajo.	16

TITULO IV
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22º: Jornada.	16
Artículo 23º: Distribución de la jornada.	17

TITULO V
CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIÓN Y SUPLIDOS

Artículo 24º: Estructura salarial.	17
Artículo 25º: Salarios.	17
Artículo 26º: Devengo del salario.	18
Artículo 27º: Salario base.	18
Artículo 28º: Salario hora ordinaria.	18
Artículo 29º: Complementos personales.	18
Artículo 30º: Complemento personal por cambio de categoría a grupo profesional.	18
Artículo 31º: Complemento de antigüedad.	18
Artículo 32º: Complementos de puesto de trabajo.	19
Artículo 33º: Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.	19
Artículo 34º: Complemento de nocturnidad.	19
Artículo 35º: Gratificaciones extraordinarias.	19
Artículo 36º: Pago del salario.	20
Artículo 37º: Retribución de las vacaciones.	20
Artículo 38º: Reducción del absentismo.	20
Artículo 39º: Dietas y medias dietas.	21
Artículo 40º: Incrementos y revisiones salariales.	21
Artículo 41º: Seguro de accidentes por fallecimiento, incapacidad absoluta e IT.	22
Artículo 42º: Ropa de trabajo.	22

TITULO VI
PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 43º: Permisos y licencias.	22
Artículo 44º: Excedencia forzosa.	23
Artículo 45º: Excedencia voluntaria.	23
Artículo 46º: Excedencia por cuidado de familiares e hijos.	23
Artículo 47º: Disposiciones comunes para las excedencias.	23

TITULO VII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48º: Faltas y sanciones.	24
Artículo 49º: Faltas leves.	24
Artículo 50º: Faltas graves.	24
Artículo 51º: Faltas muy graves.	25
Artículo 52º: Graduación de las sanciones.	26

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

**TITULO VIII
DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

**CAPITULO I
Representación unitaria**

Artículo 53º: Comités de empresa y delegados de personal	27
Artículo 54º: Elecciones sindicales-candidatos	27
Artículo 55º: Crédito horario	27
Artículo 56º: Derecho de reunión.....	28

**CAPITULO II
De los sindicatos**

Artículo 57º: Delegado sindical.....	28
Artículo 58º: Cuota sindical	29

**TITULO IX
PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS
COLECTIVOS**

Artículo 59º: Preámbulo	29
Artículo 60º: Mediación.	30
Artículo 61º: Arbitraje.	30
Artículo 62º: Disposiciones comunes de mediación y arbitraje.....	31
Artículo 63º: Adhesión al VI acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales	31

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Atrasos	31
Segunda: Segunda: Regímenes transitorios de los contratos de formación y duración determinada.....	31

ANEXOS

Anexo I: Tabla Salarial y Horas Extra	
Anexo II: Modelo de Calendario Tipo	
Anexo III: Cuadro de permisos y licencias	
Anexo IV: A la comisión paritaria provincial inaplicación de condiciones de trabajo acta de desacuerdo	
Anexo V: A la comisión paritaria provincial modificación sustancial de condiciones de trabajo acta de desacuerdo	
Anexo VI: A la comisión paritaria provincial consulta de interpretación	
Anexo VII: Descripción de las Funciones en los Grupos Profesionales	

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE LA
REGION DE CANTABRIA, DE INDUSTRIAS DE LA MADERA Y
DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE
"2ª TRANSFORMACIÓN DE LA MADERA"

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
Partes firmantes, legitimación y eficacia

Preliminar: Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de trabajo para las empresas incluidas en la actividad SEGUNDA TRANSFORMACIÓN DE LA MADERA de Cantabria, de una parte, como representación laboral, la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA) y CC.OO del Hábitat, y, de otra parte, la Asociación Cántabra de la Madera y del Comercio del Mueble (ACEMM), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Artículo 1º: Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento en las actividades de **SEGUNDA TRANSFORMACION DE LA MADERA.**

Comprenden las siguientes actividades:

1. Fabricación de chapas.
2. Fabricación de tableros contrachapados.
3. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
4. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
5. Fabricación de tablero de fibras.
6. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
7. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).
8. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
9. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
10. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.
11. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
12. Fabricación de puertas de madera.
13. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
14. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc.).
15. Fabricación de envases y embalajes de madera.
16. Fabricación de cilindros de madera para cables.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

17. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.
18. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
19. Fabricación de muebles para juegos.
20. Mobiliario de oficina y colectividades.
21. Fabricación de muebles de cocina.
22. Fabricación de muebles de baño.
23. Fabricación de colchones.
24. Fabricación de otros muebles.
25. Fabricación de mobiliario urbano.
26. Fabricación de parques infantiles.
27. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
28. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

Todas estas actividades están comprendidas dentro de los siguientes Códigos CNAE:

1. 1621 - Fabricación de chapas y tableros de madera
2. 1622 - Fabricación de suelos de madera ensamblados
3. 1623 - Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción
4. 1624 - Fabricación de envases y embalajes de madera
5. 1629 - Fabricación de otros productos de madera; artículos de corcho, cestería y espartería
6. 3011 - Construcción de barcos y estructuras flotantes
7. 3012 - Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
8. 3101 - Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales
9. 3102 - Fabricación de muebles de cocina
10. 3103 - Fabricación de colchones
11. 3109 - Fabricación de otros muebles
12. 3220 - Fabricación de instrumentos musicales
13. 3291 - Fabricación de escobas, brochas y cepillos
14. 3299 - Otras industrias manufactureras n.c.o.p. (comprende entre otros Otros objetos diversos de madera (excepto muebles), n.c.o.p.)
15. 4332 - Instalación de carpintería
16. 4333 - Revestimiento de suelos y paredes
17. 4391 - Construcción de cubiertas
18. 9524 - Reparación de muebles y artículos de menaje

Artículo 2º: Ámbito personal

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas y Trabajadores de la Comunidad Autónoma de Cantabria, encuadradas en las actividades enumeradas en el artículo anterior.

En todo caso, el presente Convenio es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que para los sujetos antes citados se concierten.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la empresa y su relación laboral especial se registrará por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede al cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 3º: Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Cantabria, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En las materias no reguladas en el presente Convenio serán de aplicación las normas legales establecidas en la legislación vigente en cada momento. En caso de concurrencia entre dos Convenios en la regulación de una misma materia, se aplicará lo pactado en el presente Convenio por concurrir las mayorías exigidas en el Art. 84.3 E.T.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º: Ámbito temporal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio empezarán a regir a partir del día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de Cantabria", retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2.020, y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2.024.
2. Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5º: Denuncia y renovación del Convenio

El presente Convenio se considera expresamente denunciado por ambas partes en tiempo y forma, sin necesidad de que medie acto formal alguno, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

En el plazo de un mes contado a partir de la denuncia se constituirá la comisión negociadora del nuevo convenio, celebrándose dentro del mes siguiente a partir de esa fecha la primera sesión de la comisión negociadora.

Se establece el plazo máximo de doce meses para la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 6º: Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.
- d) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del Convenio le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio durante su vigencia.

- e) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la comisión negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

- f) Fijar la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio.
- g) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, ambas partes de común acuerdo podrán someter sus discrepancias a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.
- En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá, dentro de los 3 días siguientes, las actuaciones al ORECLA a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.
- h) Las otorgadas por lo dispuesto en el artículo 9 (inaplicación de condiciones).
- i) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional, en los términos dispuestos en el artículo 17 del presente convenio.
- j) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación Cántabra de Empresarios de la Madera y del Comercio del Mueble (ACEMM), Plaza Rubén Darío s/n, Santander.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2. del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la LRJS, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan oponer en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

No obstante, lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h), y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos del ORECLA.

Artículo 7º: Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 8º: Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal.

CAPÍTULO II

Inaplicación de Condiciones de Trabajo

Artículo 9º: Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.
Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.
2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T.:
 - a) Jornada de trabajo.
 - b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - c) Régimen de trabajo a turnos.
 - d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
 - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se

entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiese solicitada la intervención de la comisión, o, en su caso, la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo por unanimidad, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la mediación, o por acuerdo entre las partes, al arbitraje del ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esa instancia se someterá la decisión del consejo de relaciones Laborales de Cantabria, por el procedimiento legalmente aplicable.

TÍTULO II DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I Formas y modalidades del contrato

Artículo 10º: Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 11º: Contrato fijo de plantilla.

Los trabajadores y trabajadoras contratados por las empresas sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la comisión paritaria se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

CAPÍTULO II

Duración del contrato

Artículo 12º: Período de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que, en ningún caso, podrá exceder de:

- a) Grupos 1 y 2: Seis meses.
- b) Grupos 3, 4 y 5: Dos meses.
- c) Grupos 6 y 7: Un mes.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación estos últimos.

Artículo 13º: Contratos formativos

1. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:
 - a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
 - b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
 - c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
 - d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
 - f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
 - g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
 - h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
 - i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
 - j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
 - k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
 - l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
 - m) La retribución no podrá ser inferior al 75% el primer año ni al 85% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo no será inferior al 60% durante la vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

Artículo 14º: Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. Incremento ocasional e imprevisible de la actividad

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

- 1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses-
- 2.º Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- 3.º A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 15 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.
- 4.º Lo contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 15º: Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción. Situaciones ocasionales y previsibles con duración reducida y delimitada en el tiempo

Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratos, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

A efectos de indemnización, la indemnización será de 15 días de salario por año de servicio.

Artículo 16º: Preavisos y ceses.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato de duración determinada deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

- Grupos I a V: Un mes.
- Grupos VI y VII: Quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

TÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

CAPÍTULO I Clasificación Profesional

Artículo 17º: Clasificación profesional.

La clasificación es la que figura a continuación:

GRUPO PROFESIONAL Y CATEGORIAS QUE SE INTEGRAN EN EL MISMO

GRUPO I. Directores

GRUPO II. Técnicos

GRUPO III. Jefe de oficina, Jefe de Taller

GRUPO IV. Encargado, Jefe de Sección Administrativo

GRUPO V. Oficial Administrativo de 1ª, Oficial Administrativo de 2ª, Oficial de 1ª de Oficio, Oficial de 2ª de Oficio, Conductor de 1ª, Conductor de vehículos pesados con carné especial.

GRUPO VI. Auxiliar Administrativo, Auxiliar, Ayudante, Peón Especialista, Conductor de 2ª, Conductor de vehículos pesados sin carnet especial.

GRUPO VII. Personal de Limpieza, Peón.

Los trabajadores de 16 y 17 años, pasaran a regular su relación laboral con la empresa conforme a las normas que estén en vigor en cada momento respecto a los contratos formativos.

En cuanto a la descripción de las funciones en los distintos grupos profesionales se estará a lo recogido en el anexo VII.

CAPÍTULO II Movilidad funcional y geográfica

Artículo 18º: Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19º: Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

- 1.º De tres a quince días, tres días laborables.
- 2.º De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.
- 3.º De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.
- 4.º Más de noventa días, diez días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

Artículo 20º: Traslado individual.

1.º Se considerará como traslado la adscripción definitiva de un trabajador aun centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, en los términos dispuestos en el artículo 40 del E.T.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2.º Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75% de la remuneración anual salarial, y los pluses extrasalariales de carácter periódico del trabajador.

De este 75% de indemnización será abonado un 35% al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20, 10 y 10% a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

Artículo 21º: Traslados de centro de trabajo.

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que los trabajadores/as venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores las compensaciones económicas correspondientes.

No obstante, si el traslado fuese superior a una distancia de 25 Km. entre el nuevo y el anterior centro de trabajo, y en caso de no producirse el acuerdo sobre los sistemas de compensación indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar a los trabajadores afectados la cantidad de 0,23 euros por Km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.

TÍTULO IV TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22º: Jornada.

Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.

Artículo 23º: Distribución de la jornada.

- 1.º Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

- 2.º Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.
- 3.º Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

La empresa podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Asimismo, la empresa dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

- 4.º La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.
- 5.º Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

TÍTULO V

CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIÓN Y SUPLIDOS

Artículo 24º: Estructura salarial.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el presente convenio se establecerá para cada grupo profesional, las remuneraciones diarias o mensuales y anuales.

Artículo 25º: Salarios.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

- 1.º Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:
- Salario base.
 - Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias.

- 2.º Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, pluses de transporte y distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, herramientas, ropa de trabajo, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 26º: Devengo del salario.

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 27º: Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Artículo 28º: Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada grupo profesional correspondiente, por el número de horas anuales.

Artículo 29º: Complementos personales.

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

Como compensación a los trabajadores que emplean sus propias herramientas para el trabajo, la Empresa abonará las cantidades que a continuación se indican:

- | | |
|---------------------------------------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> Grupo Profesional V y VI: | 3,04 €/semana |
| <input type="checkbox"/> Contratos formativos de 3º año | 2,33 €/semana |
| <input type="checkbox"/> Contratos formativos de 2º año | 2,19 €/semana |
| <input type="checkbox"/> Contratos formativos de 1º año | 2,06 €/semana |

Artículo 30º: Complemento personal por cambio de categoría a grupo profesional

Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del anterior convenio (01-01-2.008), y una vez fue determinado su inclusión en el grupo profesional al que pertenecen a consecuencia de la adaptación a grupos profesionales que hubieran tenido atribuido un nivel salarial superior al que tenían reconocido en el convenio anterior, y por tanto vinieran percibiendo salarios superiores a la tabla del anexo I, se creará un complemento personal, no absorbible ni compensable, formado por la diferencia entre el salario de grupo profesional asignado y el salario que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma de este convenio.

Durante la vigencia de este Convenio, el complemento personal experimentará un incremento en la misma proporción en que se incremente el salario de grupo, y no será absorbido por cualquier mejora retributiva que obtenga el trabajador, salvo la derivada del cambio de puesto de grupo profesional con carácter definitivo.

Artículo 31º: Complemento de antigüedad.

Desde el 15 de abril del año 2.000 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a 15 de abril del año 2000. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 32º: Complementos de puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que compone concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrá carácter consolidable.

Artículo 33º: Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

- 1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.
- 2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
- 3.º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto el carácter consolidable.

Artículo 34º: Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales de cada Convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como, guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva quedará recogida esta circunstancia.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 35º: Gratificaciones extraordinarias.

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de Verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

- Paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas será de 30 días, cada una de ellas, de salario, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda, pudiendo ser prorrateadas mensualmente.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 36º: Pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación según la Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedarán facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que los acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o, en su caso, anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 37º: Retribución de las vacaciones.

- 1.º La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
- 2.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- 3.º Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación, que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
- 4.º En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2.012, a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.
- 5.º Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de al menos 30 días naturales, de los cuales 21 días deberán ser laborales como mínimo.

Artículo 38º: Reducción del absentismo

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, en los supuestos

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

Artículo 39º: Dietas y medias dietas.

- 1.º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.
- 4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.
- 5.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será.
 - Dieta completa: 32,08 € / día
 - Media Dieta: 12,31 € / día
 - Gastos de Locomoción: 0,22 € Km

Artículo 40º: Incrementos y revisiones salariales.

Los salarios y sueldos del personal afectado por el presente convenio Colectivo serán los que para cada grupo profesional se detallan en la tabla Anexo I.

1. Para el año 2.020 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 0,00%.
2. Para el año 2.021 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 2,50%.
3. Para el año 2.022 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC de 2.021 más el 0,25%.
4. Para el año 2.023 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC de 2.022 más el 0,50%.
5. Para el año 2.024 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC de 2.023 más el 0,75%.

Artículo 41º: Seguro de accidentes por fallecimiento, incapacidad absoluta e IT

Las empresas afectadas por este Convenio vendrán obligadas a mantener 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 accidente, incluidos los accidentes de trabajo e "in itinere", y excluidos los riesgos especiales señalados en este tipo de pólizas y relativos principalmente a la práctica de determinados deportes incluido también el riesgo de la incapacidad temporal –IT- derivada de accidente de trabajo e "in itinere".

Las indemnizaciones que se garantizan por estas pólizas a cada trabajador o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento, serán las siguientes:

Para el primer año de vigencia del Convenio:

- Fallecimiento: 16.544,84 €
- Incapacidad absoluta: 27.180,80 €
- IT derivada de accidente de trabajo 7,32 € por cada día de baja en las situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo e "in itinere".

Para los siguientes años las sumas contempladas por seguro de accidentes por muerte, incapacidad permanente absoluta e IT se aumentarán en la misma proporción en que se incrementen los salarios.

La cobertura del aumento de esta prestación sobre la cantidad fijada en el Convenio anterior, entrara en vigor en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Estas prestaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador o a sus derechohabientes de la Seguridad Social u otro seguro.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derechohabientes con cargo a la póliza del seguro de Accidentes a que se refiere este artículo, se considerara como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquellas alcancen.

El pago de la IT derivada de accidente de trabajo por cada día de baja en las situaciones de IT con cargo al seguro contratado se satisfará por la entidad aseguradora contratada en forma de renta con liquidación periódica mensual hasta la finalización del hecho causante.

Artículo 42º: Ropa de trabajo

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán al personal a su servicio 2 equipaciones de ropa o buzos de trabajo, cuyo uso será obligatorio, pudiendo figurar en los mismos el nombre y/o anagrama de la empresa. El primero se entregará como máximo a los quince días del comienzo de la prestación de sus servicios.

Las equipaciones de ropa o buzos de trabajo serán entregadas por la empresa a sus trabajadores en Enero y Junio de cada año respectivamente, previa devolución de la prenda usada, garantizándose en todo momento que el trabajador contará con 2 equipaciones de trabajo en su poder.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores todos aquellos elementos de protección personal que resulten apropiados según los trabajos a realizar, cuidando de su conservación y reposición de forma que puedan asegurar en todo momento la eficacia de los mismos.

TÍTULO VI

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 43º: Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo III, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Artículo 44º: Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 45º: Excedencia voluntaria.

- 1.º El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- 2.º El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 46º: Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 47º: Disposiciones comunes para las excedencias.

- 1.º En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

- 2.º Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

TÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48º: Faltas y sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 49º: Faltas leves.

- 1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.
- 2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
- 8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.
- 9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
- 10.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 50º: Faltas graves.

- 1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- 2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
- 4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
- 5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
- 6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

- 7.º Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
- 8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10.º La asistencia ocasional al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de cualquier tipo de sustancias estupefacientes.
- 11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12.º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13.º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14.º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16.º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17.º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19.º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
- 21.º El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- 22.º El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 51º: Faltas muy graves.

- 1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3.º El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
- 5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

- 6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- 7.º La embriaguez o el consumo de sustancias estupefacientes habitual durante el trabajo que repercute negativamente en el trabajo.
- 8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
- 10.º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
- 11.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12.º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
- 13.º Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
- 14.º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
- 15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
- 16.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
- 19.º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
- 20.º La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
- 21.º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 22.º La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. En todo caso se considerará incluido en este tipo el acceso a material pornográfico, de abuso de menores, terrorista, belicista y chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. También se considera incluido en este tipo el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.
- 23.º El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 52º: Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
 - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, opone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o previamente a la comunicación de la sanción, acordar la suspensión de empleo de cualquier trabajador, sin perjuicio de su derecho a la remuneración, como medida previa cautelar, y por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

TÍTULO VIII DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I Representación Unitaria

Artículo 53º: Comités de empresa y delegados de personal

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Artículo 54º: Elecciones sindicales-candidatos

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55º: Crédito horario

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales de conformidad con lo que fija el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso éste pueda ser inferior a dieciséis horas.

Artículo 56º: Derecho de reunión

1. Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior a 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.
2. La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.
3. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

CAPÍTULO II

De los sindicatos

Artículo 57º: Delegado sindical

1. En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo.

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un Delegado, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

2. El Delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:
 - Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
 - Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.
 - Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

- Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.
 - El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.
3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que se establezcan.

Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de esta, afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en este Convenio.

Artículo 58º: Cuota sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

TÍTULO IX

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 59º: Preámbulo.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo general y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de este Convenio.

2. Mediación.

3. Arbitraje.

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Paritaria quedarán plenamente integrados en el ORECLA

Artículo 60º: Mediación.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria, podrá por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en el Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61º: Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

Exceso de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.

Vulneración notoria de los principios que han de animar el procedimiento arbitral.

Superación del plazo establecido para dictar resolución o que ésta contradiga normas constitucionales o legales.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Artículo 62º: Disposiciones comunes de mediación y arbitraje.

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Artículo 63º: Adhesión al VI acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales

En cumplimiento de lo previsto en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de Conflictos Laborales, o el que estuviere vigente en su momento, y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Atrasos

Las diferencias económicas que proceda abonar por aplicación de este Convenio desde la entrada en vigor del mismo, serán satisfechas por las empresas antes de que se cumplan tres meses desde la publicación del Convenio, pudiendo ser abonados los mismos en tres plazos junto con las nóminas de los tres meses siguientes a la publicación del Convenio respectivamente; salvo trabajadores eventuales que cumplan contrato antes de esa fecha que percibirán dichos atrasos junto con la liquidación.

Segunda: Segunda: Regímenes transitorios de los contratos de formación y duración determinada

Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes.

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado uno del artículo primero, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

□ **Régimen transitorio en materia de cotización a la Seguridad Social aplicable a determinados contratos formativos.**

1. La cotización de los contratos de formación en alternancia que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley se realizará, hasta tanto no entre en vigor el régimen de cotización establecido en la disposición adicional cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, conforme a lo establecido en el apartado doce del artículo 106 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 sobre los contratos para la formación y el aprendizaje.
2. La cotización de los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se realizará conforme a lo establecido en la disposición adicional cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y, hasta tanto no entre en vigor dicho régimen de cotización, conforme a lo establecido en el apartado anterior.

□ **Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.**

1. Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Asimismo, los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

2. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.
3. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.

□ **Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.**

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

Santander, 02 de Diciembre de 2.021

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

ANEXO I

TABLA SALARIAL Y HORAS EXTRAS PARA			
Periodo: 1 de Enero de 2.021 al 31 de Diciembre de 2.021			
Grupos	<u>Día</u>	<u>Año</u>	<u>Hora extra</u>
Grupo I	57,96 €	24.633,28 €	24,61 €
Grupo II	55,16 €	23.443,26 €	23,42 €
Grupo III	52,36 €	22.251,20 €	22,23 €
Grupo IV	46,56 €	19.789,57 €	19,77 €
Grupo V	39,83 €	16.929,47 €	16,91 €
Grupo VI	36,78 €	15.629,05 €	15,61 €
Grupo VII	36,20 €	15.383,99 €	15,37 €
<u>Complementos</u>			
Grupo V	<u>Día</u>	<u>Año</u>	<u>Hora extra</u>
Oficial 1ª Oficio	1,55 €	657,30 €	0,66 €
Oficial 1ª Administración	1,08 €	460,95 €	0,46 €
Contratos de Formación			
De 1º año	75% del salario del grupo VI		
De 2º año	85% del salario del grupo VI		
De 3º año	95% del salario del grupo VI		
<u>NOTA</u>			
Los valores de las Horas extraordinarias , se aumentarán en el caso de los trabajadores que perciben complemento por antigüedad en el porcentaje de antigüedad que les corresponda.			
Santander, 02 de Diciembre de 2.021			

Artículo 29º: Complementos personales

Grupos V y VI	3,12 € /semana
Contratos formativos de 3º año	2,39 € /semana
Contratos formativos de 2º año	2,24 € /semana
Contratos formativos de 1º año	2,11 € /semana

Artículo 39º: Dietas y medias dietas

Dieta completa	32,88 € /día
Media dieta	12,62 € /día
Gtos. Locomoción	0,23 € /Km

Artículo 41º: Seguro de accidentes por fallecimiento, incapacidad absoluta e IT

Fallecimiento	16.958,46 €
Incapacidad absoluta	27.860,32 €
IT derivada de accidente de trabajo	7,50 € /día

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

ANEXO II

MODELO DE CALENDARIO DE LA 2ª TRANSFORMACION DE LA MADERA

Año 2.021

Día	Enero	Febrer	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Septie	Octub	Novie	Dicie
1	Fta N	8	8	Fta N	Fta N	8	8	Dmg	8	8	Fta N	8
2	Sbdo	8	8	Fta N	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
3	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
4	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
5	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
6	Fta N	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	Fta N
7	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	Fta N
9	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
10	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
11	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
12	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	Fta N	8	Dmg
13	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
14	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
15	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	Fta C	8	8	8
16	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
17	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
18	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
19	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
20	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
21	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
22	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
23	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
24	Dmg	8	8	Sbdo	Fta L	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
25	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Fta N
26	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
27	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
28	8	Dmg	Dmg	8	8	8	Fta C	Sbdo	8	8	Dmg	8
29	8	-	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
30	Sbdo	-	8	8	Dmg	8	8	Fta L	8	Sbdo	8	8
31	Dmg	-	8	-	8	-	Sbdo	8	-	Dmg	-	8

DÍAS	19	20	23	20	20	22	21	21	21	20	21	21
HORAS	152	160	184	160	160	176	168	168	168	160	168	168

VACACIONES = 21 días laborales + 9 días laborales de complemento horario, en virtud del artículo 23 (Distribución de la Jornada)

TOTAL HORAS DE TRABAJO: 1.992 - 240 = 1.752 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

NOTA ACLARATORIA

Este modelo de calendario orientativo corresponde al **Municipio de Santander**, en los demás Municipios tendrán que cambiar las Fiestas de este Ayuntamiento, por las locales de cada Ayuntamiento.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

Año 2.022

Día	Enero	Febrer	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Septie	Octub	Novie	Dicie
1	Fta N	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	Fta N	8
2	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
3	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
4	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
5	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
6	Fta N	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	Fta N
7	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
8	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	Fta N
9	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
10	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
11	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
12	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	Fta N	Sbdo	8
13	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
14	8	8	8	Fta N	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
15	Sbdo	8	8	Fta N	Dmg	8	8	Fta N	Fta C	Sbdo	8	8
16	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
17	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
18	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
19	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
20	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
21	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
22	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
23	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
24	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
25	8	8	8	8	8	Sbdo	Fta L	8	Dmg	8	8	Dmg
26	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	Fta N
27	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
28	8	8	8	8	Sbdo	8	Fta C	Dmg	8	8	8	8
29	Sbdo	-	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
30	Dmg	-	8	Sbdo	8	8	Sbdo	Fta L	8	Dmg	8	8
31	8	-	8	-	8	-	Dmg	8	-	8	-	Sbdo

DIAS 20 20 23 19 22 22 19 21 21 20 21 19
HORAS 160 160 184 152 176 176 152 168 168 160 168 152

VACACIONES = 21 días laborales + 7 días laborales de complemento horario, en virtud del artículo 23 (Distribución de la Jornada)

TOTAL HORAS DE TRABAJO: 1.976 - 224 = 1.752 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

NOTA ACLARATORIA

Este modelo de calendario orientativo corresponde al **Municipio de Santander**, en los demás Municipios tendrán que cambiar las Fiestas de este Ayuntamiento, por las locales de cada Ayuntamiento.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

ANEXO III

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salari o Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. p. trab.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción

Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	

Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

ANEXO IV
**A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE
TRABAJO ACTA DE DESACUERDO**

Datos de la Empresa
Nombre o razón social
CIF Domicilio social
Localidad Código Postal
Convenio/s colectivo/s aplicable/s
.....

La Empresa y su Representación de los
Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al
artículo 9 del Convenio Colectivo Sectorial.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que
formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las
alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación
aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria
para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que
la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio
Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En a de de

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

CVE-2022-2057

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

ANEXO V

**A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE
CONDICIONES DE TRABAJO ACTA DE DESACUERDO**

Datos de la Empresa

Nombre o razón social

CIF Domicilio social

Localidad Código Postal

Convenio/s colectivo/s aplicable/s

.....

La Empresa y su Representación de los
Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al
artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la
empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su
caso, las alegaciones, que efectúa la Representación de los Trabajadores y la documentación
aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria
para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la
Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio
Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En a de de

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

ANEXO VI

A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL CONSULTA DE INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO ___ DEL CONVENIO COLECTIVO

Datos de la Empresa

Nombre o razón social

CIF Domicilio social

Localidad Código Postal

Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La Empresa y su Representación de los Trabajadores, solicitan de la Comisión Paritaria interpretación sobre lo dispuesto en el artículo ___ del vigente convenio colectivo.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la documentación aportada por cada una de las partes, así como la interpretación objeto de controversia.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta se pronuncie sobre la discrepancia, en los términos expuestos en el artículo 19 del convenio colectivo.

En a de de

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

ANEXO VII

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

- 1.1 El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo, y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

- 1.2 La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores / as.
- 1.3 En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Todos los trabajadores/as afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

➤ **Técnicos**

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

➤ **Empleados**

Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

➤ **Operarios**

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y o tras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

- 1.4 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores / as incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que definen en este apartado. Asimismo, habrá

que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- B) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Aplicación a otros Ámbitos

1. Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.
2. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dicho convenio así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo, y a los exclusivos efectos de los convenios de empresa.
3. A efectos retributivos se establecerá en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga respetando como mínimo el salario mínimo sectorial por Grupos acordado en este convenio.

Clasificación Profesional

□ **Grupo Profesional 1**

➤ Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

➤ Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2º. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
- 3º. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- 4º. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.
- 5º. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 6º. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- 7º. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
- 8º. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

□ Grupo Profesional 2

➤ Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

➤ Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo "Titulados superiores de Entrada"

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplo:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
- 2º. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
- 3º. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

- 4º. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

□ Grupo Profesional 3

➤ Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

➤ Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
- 2º. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- 3º. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4º. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- 5º. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6º. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7º. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8º. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9º. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 10º. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11º. Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
- 12º. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

- 13º. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

□ Grupo Profesional 4

➤ Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

➤ Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación
- 2º. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.
- 3º. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4º. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
- 5º. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
- 6º. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
- 7º. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8º. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- 9º. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- 10º. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11º. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 12º. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microrordenadores, etc....)

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60

- 13º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 14º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
- 15º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 16º. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
- 17º. Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

□ Grupo Profesional 5

➤ Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

➤ Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1º. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2º. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3º. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4º. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
- 5º. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6º. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- 7º. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8º. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

- 9º. Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10º. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 11º. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12º. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
- 13º. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
- 14º. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
- 15º. Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.
- 16º. Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

□ Grupo Profesional 6

➤ Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

➤ Formación

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Modulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- 1º. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2º. Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.
- 3º. Tareas elementales de laboratorio.
- 4º. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5º. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.
- 6º. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

- 7º. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8º. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9º. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 10º. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 11º. Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 12º. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.
- 13º. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.
- 14º. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
- 15º. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 16º. Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

□ Grupo Profesional 7

➤ Criterios Generales

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación.

➤ Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1º. Tareas manuales.
- 2º. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 3º. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 4º. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 5º. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.
- 6º. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7º. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 8º. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

LUNES, 28 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 60



PLAZA RUBEN DARIO, Feygon, Edif. E, Locs. 52 - 54
39005 SANTANDER
Teléfono: 942 270 983
Fax: 942 290 216
e-mail: acemm@acemm.es
www.acemm.es

2022/2057

CVE-2022-2057