2. Sustitución de la edificación existente por nueva edificación ordenada según los criterios que se expresan en esta ficha.

6. ORDENACIÓN

Conforme a los criterios y determinaciones que figuran en esta ficha y con sujeción a la normativa correspondiente a la calificación de área especial.

7. PARÁMETROS, GESTIÓN Y PROGRAMACIÓN

1. Edificabilidad: la resultante de aplicar las Ordenanzas señaladas en la ficha a las parcelas netas resultantes, estimada en 18.734 x 0,5 + 1.267 x 0,65 = 10.190 m2

2. Ordenanzas subsidiarias: U2A en todas las parcelas netas resultantes salvo la señalada como M3A, donde será esta la aplicable, para una altura máxima de cinco plantas.

3. Área de reparto: esta área específica constituye de por sí un área de reparto.

4. Uso y tipología característicos: residencial en vivienda unifamiliar.

5. Unidades de ejecución: no se determinan.

6. Sistema de actuación: asistemática.

7. Programación: segundo cuatrienio.

8. OBSERVACIONES Y CONDICIONANTES

1. Las derivadas de las reglas de colindancia y, en lo que proceda de la aplicación de la Ordenanza subsidiaria.

2. La subárea designada con la letra "B" en el plano podrá resolver sus condiciones de acceso y urbanización a efectos de alcanzar la condición de solar y obtención de licencia de edificación a través de las condiciones propias del Área Especifica 115, por provenir ambas zonas en origen de una misma finca matriz, exterior al grupo residencial Carlos Ruiz Oeste. En los demás aspectos serán plenamente aplicables las determinaciones establecidas en la ficha del área específica.

[1] Los parámetros básicos de ordenación aplicables sobre la subárea "B" son los siguientes:

Superficie total: 1.210 m2, integrada por dos fincas catastrales, 1.204 m2 de la 14-18-0-64 y 6 m2 de la 14-18-0-58 correspondiente a un centro de transformación que ha de terminar de desaparecer con la actuación.

Ordenanza de aplicación: U2A en 1.205,5 m2 y cesión de viario de 4,5 m2.

Edificabilidad: el resultado de aplicar la Ordenanza citada sobre la superficie así calificada, 1.205,5 m2 x 0,5 m2/m2, 602,75 m2c.

*5.- ESTUDIO ECONÓMICO FINANCIERO*

En cumplimiento de las determinaciones de la Ley 2/2001 del Suelo de Cantabria, es preceptiva la redacción de un estudio económico financiero que incluya un cálculo realista de los costes que implique la ejecución del Plan y de los medios financieros disponibles o previsibles para ello.

No obstante, la redacción del mismo no se considera necesaria porque la modificación puntual no contiene una modificación de los presupuestos de urbanización aprobados para cada uno de los ámbitos de gestión, y porque además, su ejecución se llevará a efecto por la iniciativa privada, que corresponde a su único propietario, COINCAN, COOP. La incidencia de esta modificación sobre las cargas urbanísticas previstas es prácticamente nula, pues la totalidad de las obras tendrán la consideración de urbanización interior de parcela, por lo que carecen de repercusión sobre las previsiones del planeamiento y sobre la gestión del Área Específica.

Arquitecto, don Jaime Páez Mañá.–Letrado, don Gonzalo Fernández-Sopeña García.

07/12754

## AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR

*Resolución aprobando el Proyecto de Compensación de la Unidad de Actuación SV2A3, en Viveda.*

Transcurrido el período de exposición pública del expediente del Proyecto de Compensación de la Unidad de Actuación SV2A3, en Viveda, instado por Villas de Viveda, S.L., con C.I.F. B84558352 y domicilio a efectos de notificaciones en calle Gran Vía, número 15, oficina número 1, 3, de Madrid, que fue aprobado inicialmente por Resolución de la Alcaldía de fecha 9 de febrero de 2007, y no habiéndose presentado ninguna alegación contra el mismo, citado expediente ha sido aprobado definitivamente por resolución de Alcaldía de fecha 7 de agosto de 2007.

Contra la presente resolución se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante esta Alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOC, o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses, sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro que se estime procedente.

Santillana del Mar, 9 de agosto de 2007.–El alcalde, P. O., Isidoro Rábago León.

07/11551

## AYUNTAMIENTO DE SUANCES

*Información pública de expediente para instalación de módulo como vestuario en suelo urbano (servidumbre de protección del dominio público marítimo-terrestre), en La Riberuca.*

Por don Ángel Marqués Gacía (Club Deportivo Elemental de Buceo “Galatea”), con DNI número G-395130720 domiciliado en calle Ángel Ruiz, número 1, apartado postal número 17, 39340, Suances, se ha solicitado licencia para la instalación de un módulo para ser utilizado como vestuario en suelo urbano (servidumbre de protección del dominio público marítimo-terrestre), en La Riberuca, Suances.

Lo que se somete a información pública por plazo de un mes, contado desde el día siguiente a la inserción del presente anuncio en el BOC, conforme dispone el artículo 116.1.b) de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria.

Suances, 30 de agosto de 2007.–El alcalde (firma ilegible).

07/12300

# 7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

### Dirección General de Trabajo y Empleo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos de Cantabria.*

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 13 de agosto de 2007, de una parte por el Sector de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos de Cantabria, en representación de las empresas afectadas, y de otra parte por las Centrales Sindicales CC.OO y U.G.T., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en rela-

ción con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 3 de septiembre de 2007.–El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

Convenio Colectivo de Aparcamientos y Garajes para la Comunidad Autónoma de Cantabria

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio la Agrupación Provincial de Empresarios de Garajes y Aparcamientos de Cantabria, y por parte de los trabajadores, la Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras (CC.OO.), reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas del sector en la Comunidad Autónoma de Cantabria, cuya actividad principal consista en la explotación de garajes y aparcamientos de vehículos automóviles, bien de concesión, bien mediante cesión por cualquier título lícito, bien de propiedad.

Artículo 3.Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente y para los trabajadores que presten sus servicios en las mismas.

Se excluye del ámbito del presente Convenio al personal directivo. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Disposiciones del presente Convenio obligan a todas las empresas que radican en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y a las que residiendo en otro lugar tengan abierto centro de trabajo en esta Comunidad, en cuanto al personal adscrito e ellas se refiere.

Artículo 5. Ámbito material.

1. El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes, sustituyendo íntegramente en los mismos a la Ordenanza Laboral para las empresas de Transportes por Carretera, de 20 de marzo de 1971, y los acuerdos, pactos y Convenios de cualquier nivel que la hubieran prorrogado, y en particular, al Convenio Colectivo de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos de Cantabria (BOC de 18 de agosto de 1997).

2. Comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito autonómico previstas en el Convenio Nacional del Sector.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio tiene una vigencia temporal de 5 años; se extenderá desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Artículo 7. Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.

El presente Convenio Colectivo queda automáticamente denunciado a su fecha de caducidad, es decir, el día 31 de diciembre de 2011. Mientras no se alcance un nuevo Convenio seguirá manteniéndose en vigor el contenido del presente Convenio.

Artículo 8. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de la misma.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente Convenio absorberán las establecidas legalmente.

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en el cómputo anual y a título personal, que viniera disfrutando cada trabajador.

Artículo 10. 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 un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 11. Comisión mixta paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo.

Esta Comisión Mixta estará integrada paritariamente por 3 representantes sindicales y 3 por la organización empresarial firmantes del mismo.

La Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La Comisión que, adoptará los acuerdos, cuando proceda, por mayoría de dos tercios de cada una de las partes.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1.ª La interpretación del Convenio, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2.ª Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la

entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados estos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este acuerdo.

3.ª Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.

4.ª La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.

5.ª Esta Comisión será la encargada de emitir los informes solicitados por los organismos e instituciones con competencias para ello.

6.ª Elaboración de estudios e informes que permitan a las partes firmantes la consecución de un acuerdo para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevas contrataciones.

7.ª Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.

8.ª Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente acuerdo.

Artículo 12. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Las partes, signatarias del presente Convenio colectivo, manifiestan su expresa adhesión al Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Ambas partes igualmente manifiestan su compromiso de sometimiento al ORECLA, en aras de una más eficaz resolución de los conflictos laborales, en base al procedimiento que fija el propio Acuerdo Interprofesional así como el reglamento de desarrollo del mismo.

## TÍTULO PRIMERO

## DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 13. Período de prueba.

A todas las personas que les son de aplicación el presente Convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber pactado con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Así, todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

Personal superior y técnico, seis meses.

Personal administrativo y de explotación, tres meses, en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 14. Del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por ley.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Clasificación profesional.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, es el definido en el Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de aparcamientos y garajes, y de conformidad con el mismo se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

a) Personal superior y técnico.

b) Personal administrativo e informático.

c) Personal de explotación, grupos profesionales.

Dentro de los grupos profesionales y de su división orgánica y funcional, se ubicarán las comúnmente denominadas categorías profesionales de técnicos, administrativos, empleados, operarios y subalternos.

Artículo 16. Grupos y categorías profesionales.

El grupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta les asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Oficial administrativo. Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la Administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

Auxiliar administrativo. Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

El grupo profesional de personal de explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

Encargado. Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Deberá verificar diariamente el control de caja y recaudación.

Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergen-

cia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborables inmediatamente siguientes, de manera que el cómputo de horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta y cuatro horas.

Taquillero. Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa preste en el centro o en el establecimiento al que encuentre adscrito.

Recoge valora y cobra valora toda clase de tiques, vales o abonos, mediante el manejo de los ordenadores, cajeros automáticos y otras máquinas que la empresa ponga en o a su servicio y cuida de su mantenimiento elemental.

Atiende las llamadas telefónicas del centro o del establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general. Mantiene en buen estado y decoro la taquilla o caja y cajero, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda.

Verifica el control y cuadre de caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las instrucciones superiores que reciba y elabora cuantos documentos sean necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

Controla y supervisa los accesos, tanto peatonales como de vehículos, mediante los monitores que, en su caso, tenga instalados, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte, de forma inmediata.

Si fuera necesaria otra categoría profesional de las aquí reguladas se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional vigente en este sector, y se actuará conforme a lo dispuesto en la Disposición adicional cuarta de este convenio.

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDADES

Artículo 17. Movilidad funcional.

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador.

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a sus trabajadores, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando estos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitos en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

La movilidad funcional se hará sin perjuicio de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, menos en aquellos casos de adjudicación de trabajos inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución original.

Salvo que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo, si coincide con el de su jornada habitual, debiéndose abonar siempre los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Artículo 18. Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 19. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 20. Polivalencia funcional.

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 21. Movilidad geográfica.

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la dirección de la empresa interese su prestación laboral.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de la empresa a otro que exija un cambio de residencia del trabajador, éste tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ello ocasione, de conformidad todo ello al referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos supuestos, y de existir kilometraje a cargo del trabajador, se le abonará a un precio por kilómetro de igual cuantía que la vigente y computable para cada año, según la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda. De derogarse esta normativa, la Comisión Paritaria arbitrará su sustitución.

## CONCEPTOS Y ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se componen de salario base y resto de los complementos salariales y extrasalariales que se determinan en los siguientes artículos.

Artículo 22. Salario base.

Las distintas categorías profesionales cobrarán en concepto de salario base en el año 2007, el establecido en las tablas salariales anexas.

Artículo 23. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. A los trabajadores incorporados en la empresa a partir del 1 de enero de 2007 se les abonará en concepto de antigüedad, un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:

A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5 por ciento sobre el salario base.

A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10 por ciento sobre el salario base.

A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15 por ciento sobre el salario base.

A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20 por ciento sobre el salario base.

El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

2. Los trabajadores con antigüedad en la empresa anterior a 1 de enero de 2007, continuarán rigiéndose por el Convenio Colectivo de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos de Cantabria (BOC 18 de agosto de 1997) en cuanto a la antigüedad se refiere y sólo durante la vigencia de este Convenio hasta la fecha en que devenguen un único nuevo tramo de antigüedad conforme al mismo.

Se recoge literalmente el texto del artículo 7 del Convenio de Cantabria al que nos referimos:

"La antigüedad se abonará sobre el salario que se establece en el presente Convenio Colectivo, en la forma siguiente: dos bienios al 5% cada uno. El quinquenio al 10% cada uno."

Devengado este nuevo tramo, que para cada trabajador podrá ser diferente y podrá producirse en fecha también distinta, el trabajador afectado en el mes siguiente al que cumpla el nuevo tramo, pasará a regirse por el artículo 25.1 del presente Convenio. De esta forma, la antigüedad de estos trabajadores se adaptará a los tramos dispuestos en el apartado 1 de este artículo con la siguiente especialidad: su antigüedad se absorberá en el porcentaje del tramo del apartado 1 inmediato superior al que le correspondería según su antigüedad en la empresa; y, el exceso sobre esa cantidad, que en su caso viniera disfrutando el trabajador en concepto de antigüedad, lo seguirá cobrando como complemento personal de antigüedad no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje en que lo haga el salario base del trabajador.

3. En consecuencia con lo expuesto, finalizada la vigencia de este Convenio Colectivo la antigüedad de todos los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el artículo 25.1.

Artículo 24. Plus convenio:

El personal afectado por este Convenio, percibirá para este año la cantidad que se relaciona en la tabla anexa; para el resto de los años se incrementará en el porcentaje pactado en el artículo 31 de este Convenio Colectivo. Este concepto es el resultado de la agrupación y por lo tanto desaparición de los conceptos plus turnicidad y el plus domingo (trabajo en domingos y sábados tarde).

Artículo 25. Plus Festivo:

El personal afecto por este Convenio que por calendario, trabaje en festivo, percibirá un plus de 60 euros por jornada completa trabajada en festivo o la parte proporcional correspondiente.

El personal que trabaje en los turnos de mañana, tarde o noche de los días 24 de diciembre (nochebuena) y 31 de diciembre (nochevieja), percibirá una gratificación especial de 60 euros por jornada entera trabajada o parte proporcional, cantidad que en el caso del turno de noche, se añadirá a lo pactado para las horas nocturnas.

Artículo 26. Quebranto de moneda.

El personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidades en orden al arqueo de caja, se le abonará en concepto de "quebranto de moneda ", una cantidad anual equivalente al 10% de su salario base. Esta cantidad se cobrará distribuida en doce mensualidades.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales a las que tendrán derecho todos los trabajadores del sector, que se abonarán a razón de treinta días de salario base más plus convenio más antigüedad además en su caso, del complemento personal de antigüedad. Dichas pagas, que se harán efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre, se devengarán en los plazos siguientes:

Paga de marzo. A lo largo del año natural y con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año natural anterior.

Paga de julio. Del 1 de enero al 30 de junio de cada año y con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio del año en curso.

Paga de diciembre. Del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a diciembre del año en curso.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente establecida o, en todo caso, de la que este Convenio Colectivo General establece. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el trabajador, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias se abonarán a razón de 10 euros por hora trabajada.

Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente.

Artículo 29. Horas nocturnas.

Los trabajadores que presten sus servicios por la noche entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirán por cada hora trabajada en ese margen horario una cantidad adicional consistente en el 25% de una hora ordinaria. Para dicho cálculo el valor de una hora ordinaria (vho) será el siguiente:

Vho= Salario Base anual /1800.

Artículo 30. Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o la compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador/a ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

El trabajador/a percibirá una dieta completa cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Cuando la empresa organice y costee la manutención y el alojamiento del personal desplazado siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se abonará cantidad alguna.

Las dietas o las medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador/a y en las mismas fechas que ésta, pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

El importe de la dieta completa y la media dieta queda fijado respectivamente en la suma de 26,78 euros para la completa y 13,39 para la media dieta.

Artículo 31. Tabla salarial por categorías.

Se establece a los empresarios de la Comunidad de Cantabria, la obligación de abonar a los trabajadores/as en el año 2007 los salarios que figuran en las tablas retributivas definitivas que figuran en el anexo I.

Para el resto de los años de vigencia del Convenio, todos los conceptos retributivos que figuran en las tablas como anexo se incrementarán de conformidad con lo establecido en este artículo.

Año 2008: IPC real nacional del 2007 más 1 punto sobre las tablas del anexo (año 2007).

Año 2009: IPC real nacional del 2008 más 1 punto sobre las tablas definitivas del 2008.

Año 2010: IPC real nacional del 2009 más 1,25 puntos sobre las tablas definitivas del 2009.

Año 2011: IPC real nacional del 2010 más 1,5 puntos sobre las tablas definitivas del 2010.

En los años 2008, 2009, 2010 y 2011 se aplicará la subida tan pronto como se conozca públicamente el IPC real del año anterior.

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 32. Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral anual máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo. La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las veinticuatro horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día, siempre que en cómputo mensual, bimensual o trimestral se adapte al módulo de jornada de cuarenta horas semanales efectivas.

A más tardar, dentro del primer trimestre de cada año, se establecerá un calendario laboral específico de cada trabajador o puesto de trabajo, en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales.

En aquellas empresas que por aplicación del calendario laboral se supere el número de horas anuales de trabajo establecidas en Convenio Colectivo, pactarán con la representación de los trabajadores donde exista, o en su caso, directamente con los trabajadores, el exceso, bien como horas extras o en días de descanso compensatorio.

Artículo 33. Trabajo a turnos.

En aquellas empresas o establecimientos que se trabajen a turnos de jornada continuada las 24 horas del día, con un descanso reglamentario de quince minutos, se fijarán tres turnos, uno por la mañana, por la tarde y el de noche, de forma que determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con garantía de que ningún trabajador, salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas en el turno de noche.

El trabajador menor de 18 años no podrá se adscrito al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

Artículo 34. Descansos

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente les correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral. En el caso de que no pudieren disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo, se compensará por otro en jornada distinta, como máximo, dentro del trimestre siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal.

Artículo 35. Vacaciones

Se disfrutarán 31 días de vacaciones, se abonarán en el disfrute de vacaciones todas las retribuciones establecidas como salario en tablas.

Las vacaciones no podrán fraccionarse en más de dos períodos, siendo quince días a petición del trabajador. Serán meses hábiles de vacaciones todos los comprendidos en el año.

Para el disfrute de las vacaciones se establecerá un calendario de acuerdo con las empresas, con la suficiente antelación. El calendario estará expuesto en todos los centros de trabajo antes del 31 de enero de cada año. En casode que el trabajador incurra en situación de IT antes del inicio del periodo vacacional y la misma se prolongue durante el mismo, éste quedará automáticamente interrumpido por los días correspondientes al período de IT; debiéndose fijar un nuevo período de disfrute de vacaciones de acuerdo entre trabajador y empresa correspondiente a los días en IT. En cualquier caso, las vacaciones caducan en el año natural de su devengo.

Artículo 36. Permisos.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

• Veinte días naturales en caso de matrimonio.

• Hasta cinco días al año para atender asuntos propios.

• Cinco días por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos.

• Un día por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos, ampliándose a tres días si residen en localidad distinta al domicilio del trabajador.

• Un día por fallecimiento de hermanos políticos, tíos carnales, siguiéndose el mismo criterio del punto anterior.

• Cinco días por alumbramiento de esposa o pareja de hecho legalmente acreditada.

• Cinco días laborables por enfermedad de esposa, hijos, padres y padres políticos con hospitalización, pudiéndose ampliar en tres días laborables más, en caso de desplazamiento a otra localidad distinta a la del domicilio del trabajador.

• Licencia sin retribución hasta seis días laborables al año.

• Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público, tanto político como sindical.

• Un día por cambio de domicilio.

• Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos carnales o políticos.

• Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso que ambos trabajen, e incrementado proporcionalmente al número de hijos en casos de partos múltiples.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada en el caso del apartado precedente, así como por guarda legal, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

• Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

• En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

• Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, en al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Quien precise encargase del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada en al menos un tercio y hasta un máximo de la mitad de aquélla.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.

• Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá el trabajador, tanto para su asistencia personal al médico, como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de ocho años, ascendientes mayores de 70 años o cualquier edad en caso de minusvalías.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos, excepto para el del matrimonio.

En lo no contemplado en este artículo, será de aplicación el régimen de licencias y permisos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

## SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 37. Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

e) 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial: por un período no superior a tres años.

f) Para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida: por un período de hasta un año.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo 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 del puesto de trabajo.

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.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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 generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B) La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de 1 año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de 4 meses ininterrumpidos y un máximo de 5 años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de 30 días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

Artículo 38. Jubilación.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el R.D. 1.131/2002 y en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, serán sustituidos por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

## CAPÍTULO IX

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Tipos de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 40. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.

2. La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 41. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en 1 mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.

6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

9. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

10. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.

15. Dormir en horas de servicio.

16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.

Artículo 42.Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de 3 meses o de 24 en 6 meses.

2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.

4. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual

7. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

8. El abuso de autoridad.

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

10. La desobediencia continuada o persistente.

11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

12. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tiques, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

Artículo 43. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a diez 10.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.

b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que

comete la falta. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. 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 aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

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

4. 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 de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

## TÍTULO II

## DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 44. Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de Primer y Segundo Grado, de Diplomaturas o Licenciaturas Universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tendrán derecho:

a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar, mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica, sin que en este último caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria.

## TÍTULO IV

## DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 45. Derechos de representación del personal y sindicales.

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos delegados de personal o miembros de comités de empresa que participen como miembros titulares en las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado de personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los promotores con la dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniere las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente, se podrá oponer la dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 46. Derechos sindicales.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de personal a:

a) Cuarenta horas mensuales para la actividad sindical, que incluyen además de las propias de su cargo, las convocatorias de cualquier tipo, reuniones, cursillo, etc., a las que sean convocados

b) Ser informados por la dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la

evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización T.C.1 y 2 a la Seguridad Social.

c) A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o Tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamaciones de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas, en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los Reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la dirección califique de materia reservada.

Artículo 47. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detraída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

## TÍTULO V

## SALUD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 48. Prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales, se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores, pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que, sino es posible evitarlo, se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que

correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo, así como las medidas preventivas adoptadas para evitar, o en su defecto, minimizar los riesgos

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como uso de mediadas preventivas necesarias para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala: Hasta 49 trabajadores: Un delegado de prevención. De 50 a 100 trabajadores: Dos delegados de prevención. De 101 a 500 trabajadores: Tres delegados de prevención. De 501 a 1.000 trabajadores: Cuatro delegados de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Artículo 49. Medio ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, haciendo todos los esfuerzos posibles por cumplir la legislación y optimizarla. Para ello facilitarán todos los medios necesarios que hagan prevalecer los derechos de información y participación a través de sus representantes.

## TÍTULO VI

## OTRAS MEJORAS

Artículo 50. Seguro de invalidez y muerte por accidente de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a contratar un seguro de accidentes para el caso de invalidez o muerte para todos sus empleados afectados por este Convenio Colectivo, asegurando un capital de 25.000 euros por trabajador.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán de acuerdo con el siguiente desglose:

1. Muerte.
2. Gran Invalidez.
3. Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad.
4. Invalidez total que le incapacita para el ejercicio de su trabajo habitual.

Artículo 51. Complemento en caso de incapacidad temporal y maternidad.

En caso de baja por enfermedad común, accidente laboral, riesgo por embarazo o maternidad, el trabajador/a, percibirá con cargo a la empresa, la diferencia que exista entre la cantidad que percibe del organismo público correspondiente y la totalidad de su salario.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en este Convenio Colectivo, deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que el referido incremento cuestiona la viabilidad de la empresa.

Para poderse acoger al descuelgue durante el año o ejercicio correspondiente, las empresas deberán comunicar su intención, a más tardar, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Cantabria, a la Comisión Paritaria, así como a la representación de los trabajadores en la empresa, si existiere.

A la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

Memoria e informe económico específico de los dos últimos ejercicios, en donde se aprecie y refleje el resultado negativo habido.

En las empresas de más de 50 trabajadores, informe de auditoría externa sobre la situación económico-contable de la empresa, al menos del último ejercicio económico.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo deberá estudiar cuantas solicitudes de descuelgue les sean presentadas y para ello tendrán las atribuciones siguientes:

Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso, los técnicos que ella designe deberán tener acceso a toda la documentación jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.

En el supuesto que se requieran por parte de la Comisión Paritaria certificados registrales, informes de censores jurados o cualquier otra documentación o actuación pericial relacionada con la solicitud formulada, su coste será sufragado por la empresa peticionaria.

Los miembros de la Comisión Paritaria, así como los técnicos que la pudieren asesorar, están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso como consecuencia de dichos procedimientos.

Las Comisiones Paritarias deberán emitir su resolución en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o inaplicabilidad del incremento salarial, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un arbitraje, según se especifica en el artículo 69 del presente Convenio colectivo General, que en el término máximo de 45 días dictará un laudo.

Tanto la resolución de la solicitud por parte de la Comisión Paritaria como el laudo arbitral no podrán ser objeto de recurso alguno por parte de la empresa solicitante, y tanto la resolución estimatoria como el citado laudo arbitral serán, desde su notificación, plenamente ejecutivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En aquellos casos en que el centro de trabajo cambie de titularidad, manteniendo la actividad, el trabajador continuará prestando sus servicios para el nuevo empresario o concesionario, sucesor en la titularidad de la explotación en el mismo centro de trabajo, mediante la pertinente subrogación, en los casos y de la forma regulada en el Convenio Colectivo de sector vigente en el momento en el que se produzca el hecho causante.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Dada la dificultad que conlleva el cumplimiento de la jornada en este año, las empresas se comprometen al cumplimiento de la misma antes de la finalización del tercer año de vigencia de este convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Si durante la vigencia de este Convenio fuera necesario proceder a la contratación de una categoría profesional distinta a las reguladas en este Convenio Colectivo, la Comisión paritaria del mismo se reunirá para determinar la nueva categoría de conformidad con el Convenio Colectivo General de Sector, y definir su nivel salarial correspondiente.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

**ANEXO I: Tablas salariales definitivas para el Convenio Colectivo de Aparcamientos y Garajes de la Comunidad Autónoma de Cantabria (año 2007)**

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE x 15 | PLUS CONVENIO (*) x15 | TOTAL ANUAL |
|---|---|---|---|
| **Personal Administrativo** | | | |
| Oficial Administrativo | 678 | 150 | 12.420 |
| Auxiliar Administrativo | 646 | 150 | 11.940 |
| **Personal Explotación (Aparcamiento)** | | | |
| Encargado | 750 | 220 | 14.550 |
| Taquillero | 700 | 220 | 13.800 |
| **Sección Primera (Garajes)** | | | |
| Engrasador, lavacoches, guarda y mozo | 700 | 150 | 12.750 |
| **Sección segunda (Estación de lavado y engrase)** | | | |
| Encargado | 802 | 150 | 14.280 |
| Engrasador, mozo y pinche | 700 | 150 | 12.750 |

(*) En cualquier caso, los trabajadores cualquiera sea su categoría profesional que estén sujetos a un régimen de tres turnos rotativos (mañana, tarde y noche), cobrarán en concepto de Plus convenio, la cantidad de 220 euros mensuales durante 15 mensualidades.

07/12315

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

### Dirección General de Trabajo y Empleo

*Corrección de errores a la Resolución de 31 de julio de 2007 disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de Cantabria, publicada en el BOC número 162, de 21 de agosto de 2007.*

Advertidas erratas en el texto del Convenio Colectivo del Sector de Consignatarios de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de Cantabria, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo y Empleo de 31 de julio de 2007, en el BOC nº 162, de 21 de agosto de 2007, se procede a efectuar la rectificación.

Artículo XXVII – Seguro de accidentes.

–Donde dice:
Por muerte, 52.123,63 euros.
Por incapacidad total, 60.808,28 euros.
–Quiere decir:
Por muerte, 55.915,05 euros
Por incapacidad total, 65.231,42 euros

Anexo I
–Donde dice:
Oficial administrativo 1.1227,94 euros.
–Quiere decir:
Oficial administrativo 1.227,94 euros.

Dentro del apartado de gratificaciones
–Donde dice:
GRATIFICACIONES 2005.
–Quiere decir:
GRATIFICACIONES 2007.

Santander, 11 de septiembre de 2007.–El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

07/12740

## 7.4 PARTICULARES

### PARTICULAR

*Información pública de extravío del título de Técnico Especialista de Puericultura.*

Se hace público el extravío del título de Técnico Especialista de Puericultura de doña María del Pilar Taboada López.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la Dirección General de Coordinación y Renovación Educativa de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, en el plazo de treinta días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 11 de septiembre de 2007.–Firma ilegible.

07/12502

## 7.5 VARIOS

### CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

### Secretaría General

*Información pública del convenio de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, el Gobierno de Cantabria y el Ayuntamiento de Marina de Cudeyo para el desarrollo de un Plan de Dinamización del Producto Turístico en Marina de Cudeyo.*

En fecha 12 de abril de 2007 el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, el Gobierno de Cantabria y el Ayuntamiento de Marina de Cudeyo han suscrito un convenio de colaboración para el desarrollo de un Plan de Dinamización del Producto Turístico en Marina de Cudeyo. A través de dicho convenio se declara al citado municipio destino piloto para la aplicación de un Plan de Dinamización del Producto Turístico, que tendrá por objetivos el aumento de la calidad de sus servicios turísticos, la mejora de su medio urbano y natural, la ampliación y mejora de los espacios de uso público, el aumento, diversificación y mejora de la oferta complementaria, la puesta en valor de recursos turísticos y creación de nuevos productos y la sensibilización e implicación de la población y agentes locales en una cultura de la calidad.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la cláusula decimosexta del convenio, se adopta el siguiente

ACUERDO

Disponer la publicación en el Boletín Oficial de