

ANEXO III  
Desistidos

Nº Expte.	ENTIDAD	Objeto	PROG/PROY	Propuesta	Causas Denegación
2009/29	AYUNTAMIENTO DE SANTOÑA	4 Centro de Día de menores		Tener por desistido	No aportar documentación (Artº 9,2 de la Orden EMP1/2009)
2009/33	AYUNTAMIENTO DE HAZAS DE CESTO	4 Acondicionamiento de local para Creacion de Centro de Día		Tener por desistido	No aportar documentación (Artº 9,2 de la Orden EMP1/2009)

09/7088

## 7. OTROS ANUNCIOS

### 7.1 URBANISMO

#### AYUNTAMIENTO DE PEÑARRUBIA

##### *Solicitud de construcción en suelo rústico*

Por D. Juan Tomás Sánchez Andreu, vecino de Linares, se ha solicitado a este Ayuntamiento, licencia para la construcción de una nave destinada a almacén agrícola en suelo rústico de Linares, barrio de Verdeja.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.1 de la Ley 2/2001, de 25 de Junio, de Ordenación del Territorio y Urbanismo de Cantabria, se somete dicha solicitud acompañada del proyecto de construcción de la nave-almacén, a información pública en la Secretaría de este Ayuntamiento por espacio de un mes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Peñarrubia, 21 de abril de 2009.—El alcalde, Secundino Caso Róiz.

09/6390

#### AYUNTAMIENTO DE PUENTE VIESGO

##### *Información pública de Convenio de Gestión Urbanística*

Habiéndose redactado por este Ayuntamiento proyecto de Convenio de Gestión Urbanística, (acuerdo de monetización económica de aprovechamiento), con doña María Pilar Marcano Polanco, respecto al proyecto de ejecución de dos viviendas unifamiliares aisladas, en la localidad de Las Presillas, n.º 114-A, (ref. catastral 0372202); de conformidad con lo previsto en el artículo 262.5 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se procede a someter a trámite de información pública, quedando expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, durante el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación en el BOC del presente anuncio.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Viesgo, 30 de abril del 2009.—El alcalde, Rafael Lombilla Martínez.

09/7317

### 7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

#### CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, VIVIENDA Y URBANISMO

##### **Dirección General de Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística**

*Resolución de 30 de abril de 2009, de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística, por la que se formula el documento de referencia para la evaluación de los efectos en el medio ambiente del Plan General de Ordenación Urbana de Solórzano.*

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 3 y 9 de la Ley 9/2006, de 28 de abril, sobre evaluación de los efectos de determinados Planes y Programas en el medio

ambiente y de los artículos 5 y 25 de la Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado esta Dirección General ha resuelto aprobar el documento de referencia para la evaluación ambiental del Plan General de Ordenación Urbana de Solórzano.

Lo que se hace público para general conocimiento, indicándose que el mismo se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística, sitas en la C/ Vargas, 53-8ª planta, de Santander.

Santander, 30 de abril de 2009.—El director general de Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística, Luis Collado Lara.

09/7215

#### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

##### **Comisaría de Aguas**

*Información pública de concesión de aprovechamiento de agua en el municipio de Ruate, expediente número A/39/06791.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real decreto 849/1986 de 11 de abril (BOE del día 30), se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Cantábrico, de fecha 24 de abril de 2009 y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a Sergio Fernández Pérez, la oportuna concesión para aprovechamiento de un caudal de 0,059 l/s de agua del regato La Canal de Zarzoso en el monte AA, término municipal de Ruate (Cantabria), con destino a usos ganaderos.

Oviedo, 24 abril de 2009.—El comisario de Aguas adjunto, Juan Miguel Llanos Lavigne.

09/6853

### 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 Comercio del Mueble y de la Madera de Cantabria.*

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 6 de abril de 2009, de una parte por el Sector del Comercio del Mueble y de la Madera de Cantabria, en representación de las empresas afectadas, y de otra por las Centrales Sindicales de CC OO y UGT, 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 relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la

Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica, esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

#### ACUERDA

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

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

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

Santander, 24 de abril de 2009.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

#### CONVENIO COLECTIVO TRABAJO COMERCIO DEL MUEBLE Y DE LA MADERA

1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012

##### CAPÍTULO I: AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º: Ámbito funcional

Artículo 2º: Ámbito personal

Artículo 3º: Ámbito territorial

Artículo 4º: Ámbito temporal

Artículo 5º: Condiciones personales más beneficiosas

##### CAPÍTULO II: RETRIBUCIONES Y PERCEPCIONES VARIAS

Artículo 6º: Estructura salarial

Artículo 7º: Salario base

Artículo 8º: Retribución de los dependientes - proyectistas

Artículo 9º: Retribución de los auxiliares administrativos

Artículo 10º: Complementos salariales

Artículo 11º: Aumento por antigüedad

Artículo 12º: Gratificación especial por idiomas

Artículo 13º: Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre

Artículo 14º: Otras percepciones

Artículo 15º: Gratificación especial por 25 o 40 años de servicio

Artículo 16º: Ayuda por jubilación

Artículo 17º: Ayuda por defunción

Artículo 18º: Complemento en situación de incapacidad temporal

##### CAPÍTULO III: JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 19º: Jornada de trabajo

Artículo 20º: Vacaciones

Artículo 21º: Licencias

Artículo 22º: Excedencia por maternidad

##### CAPÍTULO IV: HORAS EXTRA, VACACIONES Y DIETAS

Artículo 23º: Horas extras

Artículo 24º: Viajes y dietas

##### CAPÍTULO V: DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 25º: Derechos y garantías sindicales

##### CAPÍTULO VI: REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26º: Facultad sancionadora de la Empresa

Artículo 27º: Clasificación de las faltas

Artículo 28º: Faltas leves

Artículo 29º: Faltas graves

Artículo 30º: Faltas muy graves

Artículo 31º: Régimen de sanciones

Artículo 32º: Sanciones máximas

Artículo 33º: Prescripción

##### CAPÍTULO VII: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 34º: Igualdad de oportunidades y condiciones de las/os trabajadoras/es

##### CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 35º: Ropa de trabajo

Artículo 36º: Contrato para la Formación

Artículo 37º: Formación continua

Artículo 38º: Contratación

Artículo 39º: Clasificación de los trabajadores en grupos y categorías profesionales y definición de categorías

Artículo 40º: Periodo de prueba

Artículo 41º: Recibo de finiquito

Artículo 42º: Prevención de riesgos laborales y revisión médica

Artículo 43º: Resolución extrajudicial de conflictos

Artículo 44º: Adhesión al ORECLA

Artículo 45º: Comisión mixta paritaria

Artículo 46º: Legislación complementaria

Artículo 47º: Jubilación

Artículo 48º: Concurrencia de convenios

Artículo 49º: Descuelgue

CLAUSULA ADICIONAL 1ª: Atrasos

CLAUSULA ADICIONAL 2ª: Preaviso

CLAUSULA ADICIONAL 3ª: Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

CLAUSULA FINAL: Entrada en Vigor

Anexo I: Grupos profesionales

Anexo II: Definición de Categorías profesionales

Anexo III: Tabla salarial y horas extraordinarias para 2009

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DEL COMERCIO DEL MUEBLE Y DE LA MADERA DE LA REGIÓN DE CANTABRIA

##### CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º: Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación en las Empresas dedicadas a la actividad del Comercio del Mueble y de la Madera.

Artículo 2º: Ámbito personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores de las Empresas a que se refiere el artículo anterior, con la única excepción de los Altos Cargos, de acuerdo con lo previsto en la Legislación vigente.

Artículo 3º: Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todas las Empresas del Comercio del Mueble y de la Madera, que realicen sus actividades en la Región de Cantabria.

Artículo 4º: Ámbito temporal

Este Convenio comenzará a regir con efectos al 1 de enero de 2009 y tendrá una duración de cuatro años, finalizando el 31 diciembre 2012.

Se considerará automáticamente denunciado, para su revisión el día 30 de septiembre de 2012.

Artículo 5º: Condiciones personales más beneficiosas

A los trabajadores que tuvieran unas condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio Colectivo, se les mantendrá tales condiciones a título personal.

##### CAPÍTULO II RETRIBUCIONES Y PERCEPCIONES VARIAS

Artículo 6º: Estructura salarial

Queda configurada por el salario y los complementos salariales que se regulen en el presente Convenio.

Artículo 7º: Salario base

El salario base queda fijado en función de la categoría profesional de, cada trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

7.1 Para el año 2009 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC previsto (2,00%) correspondiente al año 2009 más el 0,70%.

En el supuesto de que el IPC, registrase a 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al 2,00% se realizará una revisión salarial sobre todos los conceptos económicos, en el exceso de dicha cifra y con carácter al 1 de enero de 2009, sirviendo de base para las tablas salariales de años siguientes.

7.2 Para el año 2010 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC previsto correspondiente al año 2010 más el 0,70%.

En el supuesto de que el IPC, registrase a 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al IPC previsto se realizará una revisión salarial sobre todos los conceptos económicos, en el exceso de dicha cifra y con carácter al 1 de enero de 2010, sirviendo de base para las tablas salariales de años siguientes.

7.3 Para el año 2011 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC previsto correspondiente al año 2011 más el 0,70%.

En el supuesto de que el IPC, registrase a 31 de diciembre de 2011 un incremento superior al IPC previsto se realizará una revisión salarial sobre todos los conceptos económicos, en el exceso de dicha cifra y con carácter al 1 de enero de 2011, sirviendo de base para las tablas salariales de años siguientes.

7.4 Para el año 2012 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC previsto correspondiente al año 2012 más el 0,70%.

En el supuesto de que el IPC, registrase a 31 de diciembre de 2012 un incremento superior al IPC previsto se realizará una revisión salarial sobre todos los conceptos económicos, en el exceso de dicha cifra y con carácter al 1 de enero de 2012, sirviendo de base para las tablas salariales de años siguientes.

#### Artículo 8º: Retribución de los Dependientes - Proyectistas

A los Dependientes que, por encargo de las Empresas intervengan habitualmente en el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos, se les abonará en nómina la retribución correspondiente a la categoría profesional de Delineante.

#### Artículo 9º: Retribución de los Auxiliares Administrativos

Los Auxiliares Administrativos con más de cinco años de servicios en la misma Empresa y categoría, percibirán la retribución correspondiente al Oficial Administrativo, aún cuando por falta de vacante u otra circunstancia no ascendiera a dicha categoría.

#### Artículo 10: Complementos salariales

Se establecen como tablas en el presente Convenio los que se regulan en los artículos siguientes.

#### Artículo 11º: Aumento por antigüedad

Los aumentos por antigüedad consistirán en cuatrienios del 5%, calculados sobre el salario base de este Convenio.

Cuando un trabajador ascienda de categoría profesional, se calcularán los cuatrienios que correspondan, sobre el salario base de su nueva categoría.

#### Artículo 12º: Gratificación especial por idiomas

Los trabajadores que acrediten ante su Empresa el conocimiento suficiente de uno o más idiomas extranjeros y, siempre que este conocimiento fuera solicitado por la Empresa para el ejercicio de las funciones de tales trabajadores, percibirán una Gratificación Especial de 78,35 euros mensuales por cada idioma.

#### Artículo 13º: Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias a razón de una mensualidad del Salario del presente Convenio, más la antigüedad. Estas Gratificaciones se harán efectivas los días 15 de marzo, 15 de julio y 22 de diciembre de cada año respectivamente, o en los días inmediatamente anteriores si aquellos fueran festivos.

La Gratificación de marzo podrá abonarse prorrateada en cada uno de los doce meses naturales del año.

Las referidas Gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado durante los doce meses anteriores a la fecha del abono de cada Gratificación, computándose coma tal el correspondiente a vacaciones y permisos retribuidos y el de permanencia en las situaciones de baja por enfermedad, accidente o maternidad.

#### Artículo 14º: Otras percepciones

Se establecen asimismo las percepciones que se señalan en los artículos siguientes.

#### Artículo 15º: Gratificación especial por 25 o 40 años de servicios

Los trabajadores con 25 o 40 años de servicios en la misma Empresa percibirán, por una sola vez, una Gratificación especial de una mensualidad del salario de este Convenio más la antigüedad correspondiente los primeros y de dos mensualidades de los mismos conceptos los segundos.

#### Artículo 16º: Ayuda por jubilación

Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicios en la empresa recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por las Empresas.

#### Artículo 17º: Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas, a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

#### Artículo 18º: Complemento en situación de Incapacidad Temporal

El personal afectado por el presente Convenio percibirá íntegramente el salario fijado en el mismo para su categoría profesional más la antigüedad correspondiente en su caso, durante todo el período que permanezca en la situación de IT, cualquiera que fuera su causa, aún cuando hubiera sido sustituido y, siempre que llevase más de dos años de servicios efectivos en la Empresa en la fecha de iniciación del proceso de IT.

En el caso de que la antigüedad fuera inferior, el período de percepción íntegro de las retribuciones a que se refiere el párrafo anterior, será de doce meses, como máximo.

Cuando el trabajador cause baja por enfermedad común y esta se corresponda con la tercera baja dentro del año natural, percibirá íntegramente el salario fijado en el mismo para su categoría profesional más la antigüedad correspondiente en su caso a partir del octavo día, en las condiciones recogidas en los párrafos anteriores.

### CAPÍTULO III JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 19º: Jornada de trabajo

La jornada de trabajo en las Empresas afectadas por el presente Convenio durante la vigencia del mismo, será de 38 horas 45 minutos Semanales.

El descanso semanal se realizará el sábado por la tarde y la jornada completa del domingo.

Cada Empresa podrá confeccionar su Calendario laboral adaptándole a la jornada semanal anteriormente citada y respetándose, en todo caso, el descanso semanal en la forma señalada.

Previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores o sus representantes legales se podrá establecer el trabajo la tarde de los sábados, en las siguientes condiciones:

a) Descansando, además del Domingo otro medio día a la semana y percibiendo las siguientes cantidades, por Sábado: 2009: Dependientes 27,30 euros; Ayudantes 22,89 euros

b) Descansando un día completo rotativo a la semana, además del domingo.

Previo pacto voluntario en las empresas, entre cada trabajador y aquellas, se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo de los citados, que trabajen.

Un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

Además del descanso alternativo cada trabajador, percibirá un complemento de trabajo en

festivo en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este Complemento tendrá un importe equivalente al 175% del salario día de cada trabajador, incluyendo en este la totalidad de las retribuciones - salario base, antigüedad, complemento personal y pagas extraordinarias.

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que los trabajadores, en las distintas empresas, vengan percibiendo por las mismas circunstancias.

#### Artículo 20º: Vacaciones

Todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas a que se refiere el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de 28 días laborables.

Las Empresas deberán organizar las vacaciones de forma que cada trabajador disfrute de al menos, 21 días naturales, entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre.

Los restantes días se disfrutarán en las fechas que libremente señalen las Empresas, sin que en ningún caso las vacaciones anuales de cada trabajador, se fraccionen en más de dos períodos salvo pacto en contrario.

En caso de que alguna Empresa no concediera a cualquiera de sus trabajadores los 21 días de vacaciones en el período del 15 de mayo al 30 de septiembre, abonarán al trabajador de que se trate coincidiendo con el momento del disfrute de las vacaciones, una Gratificación especial de 315,15 euros.

Para tener derecho al percibo de la referida Gratificación especial, será necesario que el trabajador solicite las tres semanas a disfrutar en el período 15 de mayo al 30 de septiembre, y la Empresa no las conceda, quedando, por tanto, excluido del percibo de la referida Gratificación, aquellos trabajadores que disfrutaran la totalidad de sus vacaciones fuera del repetido período por su voluntad.

A estos efectos y para que exista la debida constancia, la Empresa que opte por conceder los veintiún días de vacaciones dentro del periodo Señalado, deberá comunicarlo a los trabajadores por escrito. A falta de tal comunicación. Si algún trabajador disfruta dichos días de vacaciones fuera del referido período se entenderá que ha sido por voluntad de la Empresa.

#### Artículo 21º: Licencias

##### – Licencias retribuidas

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

a) 20 días naturales, en caso de matrimonio, siempre que el trabajador tuviera una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años de servicios efectivos, sin computarse el tiempo de permanencia en la situación de IT.

b) 15 días naturales en caso de matrimonio cuando no estuviera comprendido en el apartado anterior.

Estos permisos por matrimonio podrán disfrutarse junto con las vacaciones anuales retribuidas a que tenga derecho el trabajador.

c) 3 días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge.

d) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo.

En los apartados c) y d) y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliarán las licencias con arreglo a la siguiente escala:

– Desplazamientos entre 75 y 250 Km: Un día

– Desplazamientos de más de 250 Km: Dos días

e) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos.

f) 1 día por traslado de domicilio.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1/2 hora, con la misma finalidad.

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 8 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario de cómo mínimo un octavo y

como máximo el 50% de la jornada establecida en el presente convenio.

h) Hasta 12 horas anuales retribuidas, si por enfermedad de un hijo de hasta 18 años, el trabajador precisa la asistencia a consultorio medico en horas coincidentes a su jornada laboral.

i) 1 día natural en caso de fallecimiento de pariente de tercer grado.

Estas licencias tendrán la misma efectividad, en los casos precisos, tanto para parejas de “hecho” como de “derecho”, siempre que esta circunstancia se acredite suficientemente.

##### – Licencias no retribuidas

Los trabajadores, previa solicitud a la empresa, podrán disponer de hasta 4 días laborables (seguidos o alternos) al año de licencia sin retribución.

La solicitud de licencia no retribuida deberá ser presentada con siete días de antelación.

Dicha licencia será otorgada siempre y cuando no coincida con puentes, con bajas laborales y vacaciones de otro u otros trabajadores de la empresa y que la organización de la empresa lo permita. En este último caso deberá estar justificada la negativa de la empresa. Aun en estos supuestos la empresa podría otorgar estas licencias.

Este tiempo de licencia sólo podrá disfrutarse simultáneamente en cada empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

– Centros de hasta 10 trabajadores: 1 trabajador.

– Centros de hasta 25 trabajadores: 2 trabajadores.

– Centros de 26 a 50 trabajadores: 3 trabajadores.

– Centros de más de 50 trabajadores: 4 trabajadores.

#### Artículo 22º: Excedencia por maternidad

Los trabajadores que disfruten de una excedencia por nacimiento de hijo de acuerdo con el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la reincorporación a supuesto de trabajo una vez que concluya la citada excedencia, siempre que lo comuniquen a la Empresa, por escrito, con un mes de antelación al término de dicha excedencia.

### CAPÍTULO IV

#### HORAS EXTRAS, VIAJES Y DIETAS

#### Artículo 23º: Horas extras

Solamente se trabajarán horas extras cuando sea necesario por pedidos o períodos punta, ausencias imprevistas, etc.

Las horas extraordinarias tendrán el valor que para cada una de las distintas categorías se señala en la tabla anexa.

Por acuerdo entre la Empresa y cada trabajador, se podrá compensar las horas extras que se trabajen mediante el descanso de dos horas ordinarias por cada hora de trabajo en lugar de abonarlas en efectivo.

#### Artículo 24º: Viajes y Dietas

El personal al que se confiera alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes. En compensación a aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a:

– Media dieta 12,00 euros

– Dieta completa 24,00 euros

### CAPÍTULO V

#### DERECHOS Y GARANTÍAS SALARIALES

#### Artículo 25º: Derechos y Garantías Sindicales

En lo que se refiere a Derechos y Garantías Sindicales, se aplicará lo dispuesto, en cada momento, en la Legislación vigente sobre la materia.

## CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 26º: Facultad sancionadora de la Empresa

Las Empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

### Artículo 27º: Clasificación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

### Artículo 28º: Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

### Artículo 29º: Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de loé géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

### Artículo 30º: Faltas muy graves

Se consideraran como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atenté gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conductas llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un Superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogo dependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifiestos una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares fuera de la jornada laboral en directa competencia con la actividad de la empresa.

### Artículo 31º: Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

### Artículo 32º: Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

**Artículo 33º: Prescripción**

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO VII PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**Artículo 34º: Igualdad de oportunidades y condiciones de las/os trabajadoras/es**

a) Ninguna mujer puede ser discriminada, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.

c) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.

d) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.

e) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.

f) Tendrá derecho a obtener permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre que tales clases coincidan con el horario de su jornada laboral habitual.

g) Con independencia de la edad y como prevención ante situaciones de riesgo, la mujer tendrá derecho a un reconocimiento ginecológico siempre que ella voluntariamente así lo pidiera. Las empresas podrán concertar estos servicios con instituciones o entidades que se dediquen a prevenir el cáncer de mama o similares.

h) En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 35º: Ropa de trabajo**

Las Empresas entregarán a sus trabajadores incluidos en las categorías de Dependientes y Ayudantes y en las de Profesionales de Oficios o Mozos, ropa de trabajo adecuada las distintas funciones.

A opción de las propias Empresas, se podrá sustituir la entrega de ropa de trabajo por el abono de la cantidad de 292,34 euros a los Dependientes y Ayudantes y de 121,79 euros a los Profesionales de Oficio y Mozos.

No será obligatorio el abono de estas cantidades a aquellos trabajadores que no deseen utilizar ropa de trabajo facilitada por la Empresa.

**Artículo 36º: Contrato para la Formación**

Las Empresas, en todo momento, darán cumplimiento a lo establecido en la legislación específica sobre Contrato para la Formación.

Los Contratos para la Formación se limitarán a las categorías de Dependientes,

Administrativos, Escaparatistas y Profesionales de oficio.

La retribución que percibirán estos trabajadores será:

El primer año el 85% y el segundo el 90% del salario base de la categoría objeto de la formación. En cuanto a cotización a la Seguridad Social y demás condiciones relativas a esta modalidad de contratación se estará a la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento.

**Artículo 37º: Formación continua**

Cualquier trabajador podrá participar en los cursos de formación continua que se organicen en el ámbito del Comercio del Mueble y de la Madera en virtud de los acuerdos adoptados entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales, previo acuerdo de su empresario.

**Artículo 38º: Contratación**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio contratarán directamente y a través de las Oficinas de Empleo del INEM o de aquellas otras legalmente autorizadas, a los trabajadores a su servicio, y no podrán contratar, tanto en jornada normal como en régimen de pluriempleo, a trabajadores que perciban cualquier tipo de pensión de jubilación o que estén en activo contratados en jornada completa por cualquiera otras Empresas.

Las Empresas entregarán una copia de cada Contrato de Trabajo que suscriban con sus trabajadores a los interesados y al Delegado de Personal.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio únicamente podrán ser usuarias de trabajadores de Empresas de Trabajo temporal, en los siguientes límites:

– Hasta 5 trabajadores: 1 trabajador de E.T.T.

– De 6 a 12 trabajadores: 2 trabajadores de E.T.T.

– Más de 12 trabajadores: 3 trabajadores de E.T.T.

Los contratos por circunstancias del mercado o acumulación de tareas se utilizarán coincidiendo con ventas especiales o campañas específicas de cada Empresa del sector.

Los contratos por obra o servicio determinado se utilizarán para realizar funciones de venta y reparto que coincidan con las circunstancias recogidas en el párrafo anterior.

Los trabajadores contratados en prácticas recibirán en concepto de salario base el 85% el primer año de contrato y el 95% durante el segundo como mínimos de los salarios establecidos para la categoría correspondiente en la tabla salarial pactada.

Los contratos a Tiempo parcial se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y en concreto por lo establecido en el Real Decreto - Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, preavisándose al trabajador para la realización de horas complementarias con 10 días de antelación.

**Artículo 39º: Clasificación de los trabajadores en grupos y categorías profesionales y definición de categorías**  
Tales clasificaciones y definiciones son las que se detallan en el Anexo I y II del presente Convenio.

**Artículo 40º: Período de prueba**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija:

– Personal Técnico Titulado: 6 meses

– Restante personal: Contrato superior a un año: 2 meses

Contrato inferior a un año: 1 mes

**Artículo 41º: Recibo de finiquito**

Las Empresas entregarán a los trabajadores que cesen en la misma, antes del cese, el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral y los trabajadores podrán someter dicho documento, antes de firmarlo, a la supervisión del Delegado de Personal o Sindicato al que esté afiliado.

**Artículo 42º: Prevención de Riesgos Laborales y Revisión Médica**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio aplicarán en esta materia la Legislación vigente y la que en el futuro se promulgue.

En las Empresas en las que no exista Delegado de Personal, los trabajadores podrán elegir entre ellos un Vigilante de Seguridad y Prevención que tendrá las siguientes funciones:

a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las Empresas velarán para que los trabajadores pasen un reconocimiento médico anual, que se realizará a través del Gabinete de Seguridad e Higiene u otro centro similar.

#### Artículo 43º: Resolución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que los Conflictos Colectivos que versen sobre la interpretación y aplicación de normativa laboral, general o pactada, o decisión de Empresa y los conflictos individuales que versen sobre categorías profesionales o retribuciones, podrán ser sometidos, previo acuerdo de las Empresas y trabajadores afectados, a procedimientos de mediación y arbitraje.

El acuerdo de sometimiento del conflicto a los procedimientos de mediación o arbitraje, se regirán por lo dispuesto en los siguientes apartados:

a) Si el ámbito del conflicto no afecta a todas las Empresas y trabajadores en el ámbito de aplicación del Convenio, el acuerdo se remitirá a una Comisión creada al efecto por dos representantes de los Sindicatos firmantes del Convenio y dos de ACEMM, que efectuarán la designación de los Árbitros o mediadores por unanimidad de sus miembros.

b) Si el ámbito del conflicto afectara genéricamente a todo el Sector del Comercio de la Madera y del Mueble de Cantabria regulado por este Convenio, el acuerdo de designación de los mediadores o de los árbitros deberá adoptarse por unanimidad de los miembros de la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

c) Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación o el arbitraje deberá producirse a solicitud de los convocantes. Estos deberán formular, por escrito, la solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. De dicho escrito se enviará copia al Empresario o a la ACEMM, dependiendo del ámbito al que afecta la huelga.

El procedimiento de mediación tendrá una duración de 72 horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prolonguen dicho plazo, y en el procedimiento de arbitraje el laudo deberá emitirse en el plazo máximo de 6 días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros, los cuales, excepcionalmente, y atendiendo a las dificultades del Conflicto y a su trascendencia, podrán prorrogar dicho plazo por otros 6 días.

El laudo arbitral que se dicte tendrá la condición de obligado cumplimiento para los afectados.

d) Lo anteriormente señalado, se entiende sin perjuicio de la posibilidad de adopción de acuerdos por la Comisión Mixta Paritaria en los términos y con los requisitos establecidos en el siguiente artículo.

#### Artículo 44º: Adhesión al O.R.E.C.L.A.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo y otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.

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

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

e) Todo tipo de conflicto laboral en el que sea necesario la conciliación previa tal como establecen los artículos 63 y siguientes de la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano extrajudicial de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

#### Artículo 45º: Comisión Mixta Paritaria

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria que tendrá las funciones específicas que se le atribuyen en el presente Convenio, así como la general de interpretación de los acuerdos del mismo y vigilar su cumplimiento.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada, al menos con tres días de antelación y haciéndose constar en la convocatoria, el Orden del Día de los asuntos a tratar.

Serán Vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, designados respectivamente por las Centrales Sindicales y la Asociación de Empresarios firmantes de este Convenio y de entre los que han formado parte, como titulares y suplentes de la Comisión Negociadora.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán, para su validez, la conformidad de todos sus vocales levantándose de cada reunión el acta correspondiente.

#### Artículo 46º: Legislación complementaria

En lo no previsto en este Convenio se estará a las disposiciones legales y reglamentarias de aplicación vigente en cada momento.

#### Artículo 47º: Jubilación

Durante la vigencia del presente Convenio y, por acuerdo mutuo entre cada Empresa y los trabajadores que cuenten con 64 años de edad, éstos podrán jubilarse y solicitar los beneficios establecidos por la Seguridad Social, para tales jubilaciones.

#### Jubilación Parcial:

1. El trabajador tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

2. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

#### Artículo 48º: Concurrencia de Convenios

Lo dispuesto en el Artículo 19 del presente Convenio sobre descanso semanal y horarios, no podrá ser objeto de negociación o modificación en Convenios de ámbito inferior al presente.

**Artículo 49º: Descuelgue**

Los salarios establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que demuestren fehacientemente pérdidas en los dos años inmediatamente anteriores a la vigencia del Convenio y lo notifiquen a la Comisión Mixta en el plazo máximo de 30 días después de la firma para el primer año y de 15 días después de la firma de la actualización de los salarios, por la Comisión Mixta, para el segundo año de vigencia.

Una vez valorados los datos aportados por la Empresa solicitante a la Comisión Mixta, ésta adoptará el acuerdo en el plazo máximo de 30 días y será efectivo con la decisión mayoritaria de, al menos 2/3 de los miembros de la citada Comisión.

En el caso de que sea aceptado el descuelgue, solamente afectará a los salarios, no al resto del Convenio.

**CLÁUSULA ADICIONAL 1ª: Atrasos**

Las diferencias económicas que procedan, por aplicación de este Convenio desde la entrada en vigor del mismo, serán satisfechas por las Empresas antes del 30 de Junio de 2009.

**CLÁUSULA ADICIONAL 2ª: Preaviso**

El cese de los trabajadores por terminación del contrato 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:

- Técnicos, un mes.
- Resto del personal, quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

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.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

**CLÁUSULA ADICIONAL 3ª: Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral**

A la firma del presente convenio colectivo, las partes firmantes del mismo constituirán una comisión sectorial de Seguridad y Salud Laboral que se reunirá al menos tres veces al año con carácter ordinario con los siguientes objetivos:

a) Composición de los miembros de la Comisión, que serán siempre y en todo caso, los miembros de la Comisión paritaria del Convenio, y elaboración de calendario de reuniones y establecimiento de normas mínimas de funcionamiento.

b) Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad del sector. (establecimientos de acciones concretas).

c) Plan de Formación para delegados de Prevención y Responsables de la empresa.

d) Campañas de información, implantación y motivación, dirigidos a la estructura del Convenio.

e) Crear un grupo de trabajo dentro de la Comisión Negociadora del Convenio que estudie la problemática existente en el Sector (relación de mutuas, investigación de accidentes, servicio de prevención, etc.)

**CLÁUSULA FINAL: Entrada en Vigor**

El presente Convenio será efectivo desde el momento de su firma, sin que sea precisa su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y, de aplicación, hasta la firma del convenio que le sustituya.

Santander, 6 de abril de 2009.—Firmas ilegibles.

**ANEXO I****Grupos profesionales**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, quedarán comprendidos en función de su categoría profesional en algunos de los siguientes grupos profesionales.

**GRUPO I**

- Titulado de grado superior
- Titulado de grado medio
- Director
- Jefe de División
- Jefe de Personal o de Relaciones laborales

**GRUPO II**

- Jefe de Compras
- Jefe de Ventas
- Jefe de Taller
- Jefe de Almacén
- Jefe de Grupo
- Jefe de Sección
- Jefe de Sucursal
- Jefe de Administración
- Encargado General
- Encargado de Establecimiento

**GRUPO III**

- Oficial administrativo
- Operador de máquinas contables
- Cajero
- Auxiliar Administrativo
- Delineante
- Dibujante
- Secretario

**GRUPO IV**

- Dependiente
- Profesional de Oficio
- Conductor
- Rotulista
- Escaparatista
- Viajante
- Auxiliar de Caja
- Ayudante



## GRUPO V

- Capataz
- Ordenanza
- Vigilante
- Empaquetador
- Mozo especializado
- Mozo
- Telefonista
- Reponedor
- Personal de limpieza

## GRUPO VI

- Aprendiz
- Aspirante

## ANEXO II

## Definición de categorías profesionales

En razón de las funciones propias de cada categoría profesional, la definición de las distintas categorías es la que a continuación se especifica.

**TITULADO DE GRADO SUPERIOR:** Es quien en posesión de un título de grado superior ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

**TITULADO DE GRADO MEDIO:** Es quien posee un título de grado medio y desempeña las funciones propias de su profesión, de forma permanente y con la responsabilidad inherente a tales funciones.

**DIRECTOR:** Es quien dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las ordenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

**JEFE DE DIVISIÓN:** Es quien a las ordenes del Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división a su cargo.

**JEFE DE PERSONAL:** Es quien, al frente de todo el personal de la Empresa fija las normas para la organización del trabajo, así como la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos propios de las relaciones laborales.

**JEFE ADMINISTRATIVO:** Es quien, asume con plenas facultades la dirección, coordinación y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa, y esta al frente de los oficiales y auxiliares administrativos.

**JEFE DE COMPRAS:** Es quien realiza de modo permanente las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

**JEFE DE VENTAS:** Es el que tiene a su cargo la dirección de las operaciones de venta, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a las cuáles deben realizarse las mismas.

**ENCARGADO GENERAL:** Es quien esta al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales.

**JEFE DE SUCURSAL:** Es quien esta al frente de una sucursal ejerciendo por delegación, funciones propias de la Empresa.

**JEFE DE ALMACÉN:** Es quien esta al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de mercancías, el registro de su entrada y salida y la distribución a las secciones y sucursales, así como al cumplimiento de los pedidos.

**JEFE DE GRUPO:** Es quien esta al frente de varias secciones, cuando la empresa esté organizada en base a ellas.

**JEFE DE SECCIÓN:** Es quien ésta al frente de una sección, con mando directo del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia en la sección, y disponer lo conveniente para el buen orden el trabajo.

**JEFE DE TALLER:** Es quien, técnicamente capacitado esta al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la empresa, ejerce el mando sobre los demás trabajadores del mismo y dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo.

**ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO:** Es quien está al frente de un establecimiento, a las órdenes de la empresa, teniendo que verificar las compras, los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

**VIAJANTE O VENDEDOR:** Es el trabajador que realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los artículos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

**DEPENDIENTE:** Es quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos para la orientación a los clientes en su uso. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de su exhibición en escaparates, y vitrinas, y tendrá los conocimientos elementales de cálculo precisos para efectuar las ventas.

**CAJERO:** Es quien realiza el cobro de las ventas al contado o por cualquier sistema establecido por la empresa, revisa y comprueba los talones de venta y prepara y empaqueta la mercancía para su entrega al cliente.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO:** Es quien realiza trabajos que requieran iniciativa propio, como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

**OPERADOR DE MÁQUINAS CONTABLES:** Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables, para lo cual debe de poseer los conocimientos sobre sus sistemas y técnicas.

**DIBUJANTE:** Es quien realiza con propia iniciativa dibujos propone su competencia profesional.

**DELINEANTE:** Es el técnico que desarrolla proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de trabajos análogos.

**ESCAPARATISTA:** Es quien realiza como función principal la ornamentación de interiores y escaparates con el fin de exponer al público los artículos a la venta.

**ROTULISTA:** Es quien confecciona toda clase de rótulos y trabajos similares.

**PROFESIONAL DE OFICIO:** Es el trabajador que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico en cualquiera de sus categorías Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Oficial de 3ª y

ayudante. Se incluirán en la categoría de Oficiales de 1ª, 2ª o 3ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización de su cometido. Serán Ayudantes quienes realicen trabajos sencillos de su oficio y colaboren con los oficiales de 1ª y 2ª.

**CONDUCTOR:** Es quien conduce vehículos a motor. Se asimilará salarialmente a Oficiales de la 1ª o 2ª conforme a la categoría del carné preciso para la conducción del vehículo que utiliza.

Efectuará además de las funciones de conducir el vehículo y durante el tiempo que no tenía que realizar la misma, las de carga, descarga, reparto y montaje de muebles.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones propias.

**ASPIRANTE:** Es el trabajador, menor de 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.

**AUXILIAR DE CAJA:** Es quien auxilia al cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier otra función semejante.

**CAPATAZ:** Es quien está al frente de los mozos y mozos especializados, dirige su trabajo y cuida de su rendimiento.

**MOZO ESPECIALIZADO:** Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que sin constituir un oficio ni implicar operaciones de venta exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellos están: embalaje, peso y reparto de mercancías y otros semejante.

**MOZO:** Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares, incluida la limpieza del establecimiento, que exigen predominantemente esfuerzo muscular.

**REPONEDOR:** Es quien realiza los trabajos de colocación y reposición de las mercancías en las estanterías, realiza el marcaje de los precios de los productos a la venta. Salarialmente esta equiparado al Mozo.

**AYUDANTE:** Es quien auxilia a los dependientes y montadores en sus funciones propias facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Si con carácter permanente el ayudante realiza funciones específicas de dependiente, se les reconocerá la pertinente categoría con la retribución correspondiente.

**TELEFONISTA:** Es quien atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

**EMPAQUETADOR:** Es quien se dedica a empaquetar los artículos objeto de venta.

**VIGILANTE:** Es quien realiza el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la empresa.

**ORDENANZA:** Es quien realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia y hace otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina.

**PERSONAL DE LIMPIEZA:** Quienes realizan la limpieza general en la empresa o centro de trabajo.

**APRENDIZ:** Es quien tiene relación laboral regulada mediante el pertinente contrato laboral de aprendizaje para la adquisición de los conocimientos propios de la pro-

fesión objeto del contrato y regulada por las disposiciones legales y del presente Convenio Colectivo.

### ANEXO III TABLA SALARIAL Y HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 2009

#### ANEXO III

CATEGORIAS	Tabla Salarial		Horas Extras		
	Mes / Día	Anual	Labor	Sbdo. Tarde o festivos	Sbdo. Tarde
<b>Personal mercantil:</b>					
Dependiente mayor	952,76 €	14.291,40 €	13,55 €	25,01 €	27,30 €
Viajante / Corredor de plaza	865,94 €	12.989,10 €	12,29 €	21,94 €	27,30 €
Dependiente	865,94 €	12.989,10 €	12,29 €	21,90 €	27,30 €
Ayudante de dependiente	771,23 €	11.568,45 €	10,96 €	18,76 €	22,89 €
<b>Personal Administrativo:</b>					
Cont./Caj./Taquimecanógrafo	848,35 €	12.725,25 €	12,08 €	20,33 €	27,30 €
Oficial/Operador Mqnas. Cont.	823,04 €	12.345,60 €	11,72 €	20,33 €	27,30 €
Auxiliar / Perforista	771,25 €	11.568,75 €	10,96 €	18,76 €	22,89 €
<b>Personal de Servicios y Actividades Auxiliares:</b>					
Decorador	952,78 €	14.291,70 €	13,60 €	25,01 €	27,30 €
Dibujante	933,20 €	13.998,00 €	13,29 €	23,52 €	27,30 €
Delineante	925,58 €	13.883,70 €	13,10 €	23,52 €	27,30 €
Escaparartista	910,79 €	13.661,85 €	12,98 €	24,83 €	27,30 €
Jefe de Taller	865,95 €	12.989,25 €	12,29 €	21,90 €	27,30 €
Rotulista	814,46 €	12.216,90 €	11,58 €	20,33 €	27,30 €
Visitador	785,80 €	11.787,00 €	11,16 €	18,76 €	22,89 €
Profesional de Oficio de 1ª	865,94 €	12.989,10 €	12,29 €	21,90 €	27,30 €
Profesional de Oficio de 2ª	815,15 €	12.227,25 €	11,58 €	20,33 €	27,30 €
Ayudante de Montaje	771,19 €	11.567,85 €	11,58 €	20,33 €	22,89 €
Capataz	785,80 €	11.787,00 €	11,18 €	18,78 €	22,89 €
Mozo Especialista	771,25 €	11.568,75 €	10,96 €	18,78 €	22,89 €
Ascensorista / Telefonista	771,25 €	11.568,75 €	10,96 €	18,78 €	22,89 €
Mozo	771,25 €	11.568,75 €	10,96 €	18,78 €	22,89 €
Mozo 16-17 años	622,34 €	9.335,10 €			
Personal de limpieza (Jorn. Comp.)	771,25 €	11.568,75 €			22,89 €
Personal de limpieza (hora)	4,74 €				
<b>Personal Subalterno:</b>					
Conserje/Cobrador/Vigilante Serenal/Portero/Ordenanza	771,25 €	11.568,75 €	10,96 €	18,74 €	22,89 €
<b>Contratos de Formación:</b>					
De 1º año	85% del salario base de la categoría de formación				
De 2º año	90% del salario base de la categoría de formación				
Los Técnicos Titulados Superiores serán de libre contratación, pero su sueldo no será inferior a:					
	1.117,58 €	16.763,70 €			

09/6832

7.5 VARIOS

### CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, VIVIENDA Y URBANISMO

#### Dirección General de Vivienda y Arquitectura

#### Citación para notificación de actuaciones administrativas

No habiéndose podido notificar al interesado o su representante, a través del Servicio de Correos, por causas no imputables a esta Administración, por el presente anuncio y en virtud a lo establecido en los artículos 59.4, 5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se cita a don José Ángel Díaz Franco, con último domicilio conocido en calle