

nas físicas o jurídicas que se consideren interesadas de acuerdo con el artículo 31 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, podrán formular sugerencias, observaciones y alternativas globales acerca de la necesidad, conveniencia y oportunidad del planeamiento que se pretende.

El trámite se llevará a cabo con sujeción a los siguientes plazos y requisitos:

a) Lugar de exposición: Oficinas generales del Ayuntamiento de Val de San Vicente (plaza Doctores Sánchez de Cos, 2, Pesués).

b) Plazo de información pública: Un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria».

c) Modo de presentación de las sugerencias, observaciones, alternativas y restante documentación relativa a este trámite: Se dirigirán al señor alcalde presidente del Ayuntamiento de Val de San Vicente y se presentarán en el Registro General de dicha entidad o por cualquiera de los medios admitidos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Pesués, Val de San Vicente, 20 de octubre de 2008.—El alcalde, Miguel Ángel González Vega.

08/14488

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

Comisaría de Aguas

Información pública de iniciación de expedientes de extinción del derecho al uso privativo de las aguas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 165 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico de 11 de abril de 1986 (BOE día 30), la Confederación Hidrográfica del Cantábrico ha acordado iniciar de oficio expedientes de extinción del derecho al uso privativo de las aguas por interrupción permanente de la explotación durante tres años consecutivos imputable al titular, por incumplimiento de las condiciones esenciales de la concesión, o por ambas causas, correspondientes a las concesiones de aprovechamientos de aguas, sobre los que constan servidumbres en algunos casos, cuyos datos registrales se relacionan a continuación.

Expediente: H/39/52-A-279.

Titular: «Sociedad Anónima Vasco Montañesa».

Río: Río Asón.

Municipio: Ampuero.

Caudal l/seg.: 5000.

Resolución fecha: 18 de julio de 1911.

Resolución autoridad: Gobernador Civil.

Expediente: A/39/04058.

Titular: «Canteras Lamadrid, S.L.»

Río: Manantial Tramasfuentes.

Municipio: Valdáliga.

Caudal l/seg.: 0,11.

Resolución fecha: 30 de octubre de 2001.

Resolución autoridad: C.H.N.

Lo que se hace público a efectos de notificación a los titulares del derecho que, intentada la notificación personal, no se ha podido practicar o cuyo domicilio no resulta conocido así como para general conocimiento, por un plazo de un mes, a fin de que los que se consideren afectados por la extinción de las referidas concesiones, incluidos los titulares del derecho, puedan manifestar lo que consideren conveniente, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento correspondiente, o bien en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, Plaza de España, 2, 33071 Oviedo).

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

08/14037

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Información pública del depósito de los Estatutos de Asociación de Técnicos Superiores en Educación Infantil de Cantabria.

“En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto, se hace público que en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo y de Empleo de Cantabria, a las trece horas del día 7 de octubre de 2008, han sido depositados los Estatutos de Asociación de Técnicos Superiores en Educación Infantil de Cantabria. Su ámbito territorial es la comunidad autónoma de Cantabria, integrándose su ámbito profesional por personas mayores de edad y con capacidad de obrar que sean técnicos superiores en educación infantil o estén estudiando para obtener esa categoría profesional, independientemente de estar en activo o en paro, siendo los firmantes del Acta de Constitución doña Carmen González Martínez con DNI 72042576-K, doña Itziar Arconada Fernández con DNI 45674430-H, doña Beatriz Cueto Carro con DNI 72062315-A, doña Patricia Petit García con DNI 72059370-W, doña Pilar Revilla Calvo con DNI 11726601-M, doña Marta Genaro Casas con DNI 20204398-W, doña Cristina Arroyo Clemente con DNI 72038709-H, doña Rocío Díaz Puente con DNI 20203551-Y, don Pedro Emilio Álvarez García con DNI 20212268-Y, doña C. María Montero Losa con DNI 72091448-H, doña Blanca Cobo Nozal con DNI 72055966-W, doña María José Rivas Ceballos con DNI 72058269-M, doña Beatriz Ortiz Cobo con DNI 72034226-C, doña Verónica Torre Cayón con DNI 72138362-N, doña Marina Fernández San Martín con DNI 13789715-L, doña M^a Elsa Ruiz Suero con DNI 13760555-T, doña Iratxe Romo Vadillo con DNI 44973937-J, doña Carolina Solana Rodríguez con DNI 72041680-E, doña Lidia López Vidal con DNI 13751026-Q y doña Patricia López Cano con DNI 13777842-E.

Santander, 15 de octubre de 2008.—La jefa de Servicio de Relaciones Laborales, M^a Josefa Diego Revuelta.

08/13838

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Armando Álvarez, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fué suscrito en fecha 17 de septiembre de 2008, de una parte por la empresa «Armando Álvarez, S.A.», en representación de la misma, y de otra por el «Comité de Empresa», 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 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, 15 de octubre de 2008.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

ARMANDO ÁLVAREZ, S.A.
XV CONVENIO COLECTIVO
1 de junio de 2008 - 31 de mayo de 2011
Torrelavega, septiembre 2008

ÍNDICE

CAPÍTULO I.

- Artículo 1. Ambito
- Artículo 2. Vigencia y Duración
- Artículo 3. Revisiones
 - a. 1º año de vigencia
 - b. 2º año de vigencia
 - c. 3º año de vigencia

CAPÍTULO II.

- Artículo 4. Prelación de normas
- Artículo 5. Absorción y Compensación
- Artículo 6. Garantía Personal

CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 7. Jornada Laboral
- Artículo 8. Vacaciones
- Artículo 9. Ascensos y Categorías Profesionales
- Artículo 10. Ingresos en la empresa
- Artículo 11. Despidos
- Artículo 12. Prendas de trabajo
- Artículo 13. Seguridad y Salud
- Artículo 13, bis. Complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad
- Artículo 14. Antigüedad
- Artículo 15. Bolsa especial de vacaciones para mayores de 60 años
- Artículo 16. Permisos Retribuidos
- Artículo 17. Permisos No Retribuidos
- Artículo 18. Transporte y Desplazamiento
- Artículo 19. Nóminas y Anticipos
- Artículo 19, bis. Modelo de recibo de salario

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

- Artículo 20. Retribuciones
- Artículo 21. Pagas Extraordinarias
- Artículo 22. Horas Extraordinarias
- Artículo 23. Formación
- Artículo 24. Plus de Nocturnidad
- Artículo 25. Plus de Asistencia

CAPÍTULO V. BENEFICIOS SOCIALES

- Artículo 26. Garantías Sindicales
- Artículo 27. Premio de Absentismo
- Artículo 28. Excedencias

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS EXTRA-SALARIALES

- Artículo 29. Personal Accidentado y Enfermo
- Artículo 30. Ayudas Sociales
- Artículo 31. Contratación Eventual
- Artículo 32. Régimen Disciplinario

CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES

- Vinculación a la totalidad
- Comisión Paritaria
- Anexos

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Igualdad y Conciliación
- Paternidad
- Incentivo a la producción
- Prima Indirecta

CAPÍTULO I

Artículo 1º.- Ámbito.

El presente Convenio será de ámbito de empresa y afectará a todos los trabajadores que prestan servicios en «Armando Álvarez, S.A.», con domicilio en avenida Pablo Garnica, 20, de Torrelavega (Cantabria), quedando excluidos los comprendidos en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el 1º de junio de 2008 y tendrá una duración de tres años, concluyendo el 31 de mayo de 2011, siendo prorrogado tácitamente si alguna de las partes no lo denunciase con cuarenta días de antelación.

Artículo 3º.- Revisiones.

A) Revisión salarial para el 1º año de vigencia (2008-2009).

En el caso de que el I.P.C. real, conjunto nacional, correspondiente al año natural 2008 superase el 2%, se efectuará una revisión salarial en el exceso que se produzca sobre la indicada cifra. Para ello se tomarán las tablas vigentes a 31 de mayo de 2008, con carácter retroactivo al 1º de junio de 2008, sobre los siguientes conceptos: Tabla salarial, pagas extras, antigüedad, premio de absentismo, fondo de ayuda social, horas extras, prima en pagas, plus de asistencia, plus de asistencia pagas, prima indirecta, prima directa, hora de formación y plus noche.

El complemento por penosidad, toxicidad y peligrosidad no sufrirá revisión.

B) Incremento salarial para el 2º año de vigencia (2009-2010).

Al 1 de junio del 2009 se incrementarán los conceptos salariales: Tabla salarial, pagas extras, plus asistencia, plus asistencia pagas, absentismo, antigüedad, fondo de ayuda social, horas extras, prima directa, prima en pagas, plus noche y hora de formación, en el porcentaje que resulte de sumarle 0,50 puntos a la previsión de I.P.C. que realice el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para 2009. Una vez aplicada la subida general arriba mencionada, el concepto de prima en pagas se incrementará en 35,66 euros en cada una de las tres pagas anuales (total 107 euros anuales). El complemento por penosidad toxicidad y peligrosidad será de 47 euros por 11 mensualidades.

C) Revisión salarial 2º año de vigencia (2009-2010).

En el caso que el IPC real, conjunto nacional, correspondiente al año natural 2009, superase el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se realizará una revisión salarial, en el exceso que se produzca sobre la indicada cifra. Para ello se tomarán como base las tablas vigentes a 31 de mayo de 2009, con carácter retroactivo a 1 de junio de 2009 sobre los siguientes conceptos: Tabla salarial, pagas extras, antigüedad, plus de asistencia, plus asistencia pagas, premio de absentismo, fondo de ayuda social, horas extras, prima directa, prima indirecta, prima en pagas, plus noche y hora de formación.

El complemento por penosidad, toxicidad y peligrosidad no sufrirá revisión.

D) Incremento salarial para el 3º año de vigencia (2010-2011).

Al 1 de junio del 2010 se incrementarán los conceptos salariales: Tabla salarial, pagas extras, plus asistencia, plus asistencia pagas, absentismo, antigüedad, fondo de ayuda social, horas extras, prima directa, prima en pagas, plus noche y hora de formación en el porcentaje que resulte de sumarle 0,50 puntos a la previsión de I.P.C. que realice el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para 2010. Una vez aplicada la subida general arriba mencionada, el concepto de prima en pagas se incrementará en 35,66 euros en cada una de las tres pagas anuales (total 107 euros anuales). El complemento por penosidad toxicidad y peligrosidad será de 63 euros por 11 mensualidades.

E) Revisión salarial 3º año de vigencia (2010-2011).

En el caso que el IPC Real, conjunto nacional, correspondiente al año natural 2010, superase el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se realizará una revisión salarial, en el exceso que se produzca sobre la indicada

cifra. Para ello se tomarán como base las tablas vigentes a 31 de mayo de 2010, con carácter retroactivo a 1 de junio de 2010 sobre los siguientes conceptos: Tabla salarial, pagas extras, antigüedad, plus de asistencia, plus asistencia pagas, premio de absentismo, fondo de ayuda social, horas extras, prima directa, prima indirecta, prima en pagas, plus noche y hora de formación.

El complemento por penosidad, toxicidad y peligrosidad no sufrirá revisión.

F) Todo convenio posterior se verá mejorado parcial o globalmente en su contenido o articulado.

CAPÍTULO II

Artículo 4º.- Prelación de normas.

Las normas que regularán las relaciones entre la empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo; en lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 5º.- Absorción y compensación.

a) Las condiciones que se pactan en este Convenio, compensan y sustituyen en su totalidad, a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de disposición legal, Convenio Colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6º.- Garantía personal.

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, por lo que los trabajadores de nuevo ingreso, no podrán alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupen los puestos a que sean destinados o promovidos.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7º.- Jornada laboral.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo especificado a continuación:

Todos los trabajadores realizarán cuarenta horas semanales efectivas de trabajo, de lunes a sábado, como jornada máxima, acordándose que en la vigencia del presente convenio el calendario laboral se distribuirá entre los meses de enero y diciembre y por ello, se determina:

- Para el período comprendido entre 1 de junio de 2008 al 31 de diciembre de 2008 la jornada laboral será la equivalente a la distribución de 1.768 horas de trabajo efectivo en el período comprendido entre el 1 de junio de 2008 al 31 de mayo de 2009.

- Para el período comprendido entre 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009 la jornada laboral anual será de 1.764 horas de trabajo efectivo.

- Para el período comprendido entre 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010 la jornada laboral anual será de 1.760 horas de trabajo efectivo.

- Sin perjuicio de lo acordado en el próximo convenio colectivo, la jornada laboral para el año 2011 será de 1.760 horas de trabajo efectivo.

La jornada se distribuirá de acuerdo a los siguientes cuadros horarios:

a) Personal a jornada normal.

	Lunes a Viernes	Sábados
Mañana	De 8 a 12 horas	De 8 a 10,30 horas
Tarde	De 14 a 17,30 horas	Descanso

b) Personal de jornada continuada.

Horario de trabajo a dos turnos:

	Lunes a Viernes	Sábados (*)
Primer turno	De 6 a 14 horas	De 6 a 14 horas
Segundo turno	De 14 a 22 horas	Descanso.

El personal a dos turnos realizará 32 horas de trabajo a requerimiento de la empresa en los sábados de junio a septiembre (ambos inclusive) teniendo derecho a descansar 16 horas, que acumuladas a las 32, harán un total de 48 horas para descansar entre los meses de octubre a diciembre (o la parte proporcional a las horas trabajadas).

El personal a jornada normal trabajará los sábados que le correspondan con el turno de mañana.

Horario de trabajo a tres turnos:

	Lunes a Viernes	Sábados (*)
Primer turno	De 6 a 14 horas	De 6 a 14 horas
Segundo turno	De 14 a 22 horas	Descanso.
Tercer turno	De 22 a 6 horas	Descanso.

(*) Sólo de 1 de junio a 30 de septiembre.

Se tendrá derecho a una interrupción en la jornada diaria de quince minutos, para bocadillo, los cuales se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

c) Para alcanzar la jornada anual antes señalada, la Comisión Mixta señalará la fecha o fechas concretas en que se realizarán las horas de descanso, si fuesen precisas.

Si por disposiciones futuras o sentencia firme y definitiva de los Tribunales para nuestra empresa se reconociese el período de bocadillo de quince minutos señalado en la Ley 4/83 como efectivo de trabajo, serían absorbibles y compensables con las 52 horas que se rebajaron para los dos años de vigencia del VI Convenio Colectivo.

La empresa seguirá con los sistemas de trabajo que viene aplicando o establecerá los nuevos que crea necesarios mediante la autorización del organismo competente.

Artículo 8º.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones, los cuales se disfrutarán de la forma siguiente:

a) 13 días serán disfrutados ininterrumpidamente entre los meses de junio a septiembre.

La Comisión Paritaria se reunirá para valorar la posibilidad de aumentar estos días de vacaciones en función de las previsiones de producción que existan.

b) 3 días serán disfrutados a criterio de la empresa, elaborando la misma previamente el oportuno calendario.

c) 5 días se convendrán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

d) 2 días que se fijan en el 24 y 31 de diciembre, salvo que coincidan en sábado o domingo, en cuyo caso la Comisión Mixta fijará otras fechas.

En relación a los 5 días del apartado c) de este artículo, la empresa concederá estos días de vacaciones, siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de la plantilla de cada uno de los servicios para un mismo día. Si pasase este 15%, la empresa concederá la vacación por riguroso orden de presentación de solicitud.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento personal de antigüedad.
- Promedio de prima obtenida en jornada normal, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de disfrute.
- Plus de asistencia, según lo dispuesto en el artículo 25º hasta el citado momento.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre.

El derecho de disfrute de vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse períodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del servicio, todo ello sin perjuicio de los derechos que asistan a los trabajadores hasta el citado momento.

Artículo 9º.- Ascensos y categorías profesionales.

Para el ascenso y promoción del personal, se determina como preferente la capacidad del mismo, o sea el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Sin embargo, dentro de las condiciones de aptitud a que se refiere el apartado anterior, a igualdad de condiciones, será factor decisivo para cubrir la vacante, la mayor antigüedad entre el personal de la categoría inferior, y en defecto de ésta de las demás categorías.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán con arreglo a las normas que a continuación se expresan:

- Personal técnico.

Será de libre designación de la empresa, entre el personal de la misma o ajeno a ella.

- Personal administrativo.

Las vacantes de jefe se proveerán libremente por la empresa, y las correspondientes al resto de las categorías, por concurso-oposición entre los de categoría inferior, puntuando la antigüedad.

En las vacantes que correspondan a turno de concurso-oposición, si éste fuera declarado desierto por no presentarse concursantes o no merecer la aprobación ninguno de los presentados, podrán ser cubiertas libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

- Personal de fábrica o taller.

Las vacantes que se produzcan en la categoría de Encargado General, Encargado de Sección y Capataces, se cubrirán mediante libre designación de la empresa. Las que se produzcan de Primera y Segunda y de Especialista, se cubrirán únicamente por concurso oposición. Podrán optar a las mismas, aquellos productores de categoría inferior, con conocimientos suficientes de la especialidad de que se trate, presumibles por su historial dentro de la empresa, puntuando la antigüedad.

También podrán optar a estas vacantes productores de categoría inferior que presten servicios en la misma máquina o puesto de trabajo donde quede vacante o en otras máquinas o puestos de trabajo iguales o similares, si existiesen en la empresa.

Si los concursos-oposición previstos para cubrir vacantes de Oficiales de Primera y Segunda y Especialistas fueran declarados desiertos, bien por no presentarse candidato o por no demostrar éste la aptitud exigida, la empresa podrá cubrir los puestos libremente con personal ajeno a la plantilla.

Las vacantes de ayudantes, se cubrirán por antigüedad, entre los aprendices de cuarto año.

Las vacantes de Peones Especialistas se cubrirán por peones después de un período de adaptación o práctica de dos meses, dándose preferencia a los más antiguos.

Cuando la empresa introduzca en sus procedimientos de trabajo, nuevos métodos o equipos que supongan una mecanización parcial o total de sus producciones, vendrá obligada a procurar la adaptación de su personal a los nuevos puestos de trabajo que se creen y sólo podrá cubrir las vacantes originadas con personal de fuera de la empresa, en aquellos casos especiales en los cuales la índole del trabajo a realizar requiera una especialización difícil de adquirir en un prudencial período de tiempo o no sea posible la adaptación a él del personal de que se disponga anteriormente.

En todo caso, al personal adaptado le serán respetadas como mínimo las anteriores percepciones económicas, globalmente consideradas.

- Personal subalterno.

Las vacantes que se produzcan en las distintas categorías de este personal, serán de libre designación de la empresa, que podrá cubrir las incluso con personal ajeno a la misma.

Artículo 10º.- Ingresos en la empresa.

Esta materia vendrá regulada por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 11º.- Despidos.

En caso de decisión de despido por parte de la empresa y antes de comunicar éste por escrito al trabajador, se dará cuenta del mismo al Comité de Empresa, quién será oído al respecto.

Artículo 12º.- Prendas de trabajo.

La empresa y trabajadores se ajustarán a lo que disponen las normas legales vigentes.

La empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

Artículo 13º.- Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una actividad preventiva que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación de los mismos, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el R.D. 171/2004 de 30 de enero y normativa concordante.

Artículo 13 bis. Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

1.- En caso de determinarse la excepcional existencia de uno de ellos, o dos a la vez, o los tres a la vez, se abonará a los trabajadores afectados una cuantía única que compensará los tres supuestos, mientras persista dicha circunstancia o circunstancias .

2.- La cuantía de dicho complemento será :

1º año de vigencia: 32 euros/mes ó

$$\left(\frac{32 \text{ euros} * 11 \text{ mensualidades}}{1768 \text{ horas}} \right) * 8 \text{ horas} = 1,59 \text{ € día.}$$

$$\left(\frac{32 \text{ euros} * 11 \text{ mensualidades}}{1764 \text{ horas}} \right) * 8 \text{ horas} = 1,60 \text{ € día.}$$

2º año de vigencia: 47 euros/mes ó

$$\left(\frac{47 \text{ euros} * 11 \text{ mensualidades}}{1764 \text{ horas}} \right) * 8 \text{ horas} = 2,34 \text{ € día.}$$

$$\left(\frac{47 \text{ euros} * 11 \text{ mensualidades}}{1760 \text{ horas}} \right) * 8 \text{ horas} = 2,35 \text{ € día.}$$

3º año de vigencia (del 1 de junio de 2010 al 31 de mayo de 2011):

$$\left(\frac{63 \text{ euros} * 11 \text{ mensualidades}}{1760 \text{ horas}} \right) * 8 \text{ horas} = 3,15 \text{ € día.}$$

El citado complemento se percibirá por día efectivo trabajado en jornada ordinaria completa. En el caso de que no se realice la jornada completa sometida a las circunstancias que dan derecho al pago, se percibirá la parte proporcional de la misma. Asimismo, no se percibirá en vacaciones.

3.- Si por cualquier causa desaparecieran las circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad y/ o peligrosidad, dejarán de abonarse las citadas cuantías no teniendo por tanto carácter consolidable. Así, en el concreto caso de la penosidad por ruido, aquellos trabajadores cuyo trabajo, labor o actividad se clasifique por debajo de los 80 dB(A) no cobrarán el plus objeto de este artículo. A los efectos de penosidad por ruido (situación en la que se superan los 80 dBA de exposición), el Sº de Prevención de la empresa mantendrá actualizadas las mediciones sonométricas de los diversos puestos de trabajo, realizando las mediciones necesarias siguiendo el procedimiento recogido al respecto en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

4.- La cuantía de este complemento no tendrá revisión en la vigencia del Convenio.

Artículo 14º.- Antigüedad.

1.- Cada trabajador percibirá en concepto de antigüedad, la cantidad resultante de multiplicar los importes que figuran en la columna del anexo II por el número de años al servicio de la empresa, hasta un máximo de 25 años. A partir de estos, la antigüedad se percibirá con 1% más de porcentaje que corresponda.

No se tendrá en cuenta el período de aprendizaje, ni el tiempo en que el productor haya sido pinche, botones o aspirante administrativo.

2.1- Al personal, que tenga períodos trabajados en AASA, anteriores a su pase a fijo de plantilla, se le reconocerán dichos períodos, en la forma que se expresa a seguido, al único y exclusivo efecto del percibo en la nómina del complemento de antigüedad.

2.2- Este reconocimiento de derecho tendrá el carácter de exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

2.3- Para calcular los citados períodos trabajados se tomarán como base de cálculo los días cotizados en las cuentas de cotización a la Seguridad Social 39/27108-31, 39/105775423, 39/105775524 y las asociadas a ella bajo el CIF A39003025 anteriores a su paso a fijo de plantilla, y de dicho nuevo período se computará el 75% de los días.

2.4- Con los días así computados, cuando dé lugar al cambio de porcentaje de antigüedad en la tabla del anexo II, se percibirá en el recibo de salarios, de manera independiente del concepto salarial actual y ordinario "antigüedad", un nuevo concepto salarial especial, que será un complemento personal individual por mayor antigüedad, que en el recibo se denominará "C.P.I. Mayor Antigüedad", y que incluirá el mayor importe que corresponda por ello.

Así al personal que le corresponda dicho mayor importe, tendrá dos fechas de antigüedad: Una fecha será la "fecha de pase a fijo de plantilla", que surtirá los efectos generales relacionados con la antigüedad que procedan, y otra fecha que será la "fecha de devengos de antigüedad" que se derive de este artículo y que solo tendrá validez legal a los exclusivos efectos del percibo del porcentaje de la tabla del anexo II.

2.5- Los efectos económicos de este acuerdo se retrotraerán hasta el 1 de junio de 2008.

Artículo 15º.- Bolsa especial de vacaciones para el personal mayor de 60 años.

A) A los trabajadores incursos en este artículo, se les concederá un período extraordinario de vacaciones según las siguientes condiciones:

Los trabajadores que una vez cumplida la edad mínima de 60 años, opten por finalizar su vida laboral en la empresa, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones

extraordinarias en función de la escala más abajo descrita.

Los trabajadores que lleguen a los 65 años en activo, no tendrán derecho al disfrute de la bolsa especial de vacaciones.

B) Para tener derecho al disfrute del período extraordinario de vacaciones será preciso acreditar 10 ó más años de servicio en la empresa.

C) Escala reguladora:

A los 64 años se disfrutarán: 1,5 meses.

A los 63 años se disfrutarán: 2,0 meses.

A los 62 años se disfrutarán: 2,5 meses.

A los 61 años se disfrutarán: 3,0 meses.

A los 60 años se disfrutarán: 4,0 meses.

Nota: estos períodos se refieren a días naturales.

D) A todos los trabajadores que cuenten con 30 años o más al servicio de la empresa, exceptuando aquellos de 65 años o más, se les concederán 4 meses de la bolsa especial de vacaciones, independientemente de que utilicen o no la posibilidad del contrato de sustitución, o jubilación parcial.

E) Los trabajadores podrán solicitar la jubilación a los 64 años al amparo del Decreto 1.194/1985 de 17 de julio. La empresa lo concederá efectuando el contrato de sustitución consiguiente.

F) Atendiendo a razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, y siempre que a criterio de la empresa sea posible, se utilizará la modalidad de jubilación parcial según la regula el RDL 1/1994, Ley General de Seguridad Social, así como la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

G) Sin perjuicio de lo descrito anteriormente, para aquellos trabajadores que alcancen la edad de 61 años, y en atención a la modificación recogida en el artículo 4º. dos de la ley 40/2007 por la que se incorpora la disposición transitoria decimoséptima (normas transitorias sobre jubilación parcial) al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 (se reproduce el apartado 1 "in fine"), la empresa se compromete única y exclusivamente, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (del 1 de junio de 2008 al 31 de mayo de 2011) a atender las solicitudes y realizar los contratos de relevo, que se ajusten a los requisitos establecidos en el párrafo de la citada disposición transitoria:

"No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si en el momento del hecho causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d) del artículo 166.2, se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 por ciento de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida."

H) La empresa se reserva el derecho a extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social (65 años), siempre que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización, y demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, en atención a la modificación del estatuto de los trabajadores llevada a cabo por la Ley 14/2005 de 1 de julio.

Artículo 16º.- Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días naturales, garantizando dos días laborables por el nacimiento de hijo.

C) Dos días naturales por enfermedad y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con las siguientes excepciones:

C.1.- Para el caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos: Tres días naturales.

C.2.- Fallecimiento del cónyuge o hijos: Cinco días laborables.

C.3.- Fallecimiento del padre o madre de uno u otro cónyuge: Tres días naturales.

A excepción del fallecimiento, estos días no serán obligatoriamente seguidos, mientras persista alguna de las situaciones descritas en este apartado.

También se entiende por enfermedad grave, la intervención quirúrgica que precise anestesia total, o la que precisándola, debido a circunstancias especiales, no se pueda aplicar, debiéndose acreditar este extremo documentalmente.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD/AFINIDAD

Grados	Titular/Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2º	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos

D) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

E) Por matrimonio de hermanos, padres e hijos: 1 día.

F) En los casos de desplazamiento necesario de más de 150 Kms. o fuera de la región de Cantabria, por las causas incluidas en este artículo, se amplían en dos días naturales los permisos previstos.

G) Asistencia a consultas de médicos especialistas: Un día previamente indicado por el médico de cabecera.

H) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica o curas ambulatorias, abonando la empresa el tiempo empleado en las mismas, previo justificante en el que deberá constar, en todo caso, la hora de entrada y salida del consultorio. La empresa no abonará este tiempo en el supuesto de no cumplir este requisito.

La empresa podrá reconocer este derecho a otros tipos de asistencia médica, atendiendo a las circunstancias especiales de cada supuesto, en todo caso aportando justificante, tal como señala el párrafo anterior.

I) Para exámenes, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor. Para exámenes de carnet de conducir, también se dará el tiempo necesario, para ese día, previo el justificante correspondiente.

J) Para hospitalización preventiva, entre 24 y 48 horas, siempre que al 3º día el trabajador se incorpore al trabajo sin causar baja de enfermedad, la empresa abonará el día o los dos días de hospitalización.

K) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (previo justificante en el que conste hora de entrada y salida), comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

L) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

M) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado a) del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

La retribución a asignar al trabajador por permisos retribuidos, será la que en el presente Convenio figura en el anexo I, más antigüedad en su caso.

Artículo 17º.- Permisos no retribuidos.

Los trabajadores podrán disfrutar de 6 días de permiso sin retribuir en la forma y condiciones que se detallan:

a) Se dispondrá de un día como mínimo y 6 días como máximo, avisando con 48 horas de antelación.

b) Su concesión será potestativa de la empresa.

Artículo 18º.- Transporte y desplazamiento.

Todos los gastos que se ocasionen en los desplazamientos de la empresa por necesidades de la misma, serán a cargo de ésta, ajustándose a las cuantías que se señalan en cada caso concreto.

Artículo 19º.- Nóminas y anticipos.

- Nómina.

Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

a) Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.

b) Deberá hacerse efectivo antes del 10 del mes siguiente al que la misma corresponde.

- Anticipos.

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 19º BIS.- Modelo de recibo de salario.

La liquidación mensual se practicará en el recibo de salarios que se adjunta como modelo a este Convenio (O.M. de 27 de diciembre de 1994, artículos 1º y 29º del Estatuto de los Trabajadores) y que figura como anexo IV.

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20º.- Retribuciones.

Los salarios que se establecen para las categorías profesionales señaladas en el presente Convenio para un rendimiento normal y correcto, quedan incluidos en la tabla salarial que como anexo I se acompaña al final del presente Convenio.

Artículo 21º.- Pagas extraordinarias.

Las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán, cada una, dentro de los quince primeros días de los meses de julio y diciembre respectivamente, a razón de 30 días naturales cada una.

Además se establece una paga extraordinaria de 30 días, que se abonará con motivo de la festividad de San José y dentro de los días 1 al 19 del mes de marzo.

Para el cálculo de las mismas, se establecen los siguientes conceptos:

- Salario Convenio según anexo número I.

- Complemento personal de antigüedad, según anexo número II.

- Primas en pagas (para el personal obrero) 223 euros/paga.

- Plus de asistencia en pagas: 38,70 euros.

Al personal que ingrese en el transcurso del año, se le abonarán estas gratificaciones en la forma proporcional que establece la legalidad vigente.

Artículo 22º.- Horas extraordinarias.

Se retribuirán de acuerdo con los precios que se establecen en el anexo III del presente Convenio.

Ambas partes, teniendo presente la situación actual de empleo, manifiestan su voluntad de reducir en lo posible el número de horas extras a realizar durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 23.- Formación.

La empresa impartirá los cursos necesarios para la formación de su personal. Dicha formación se hará fuera de la jornada laboral. Para ello, abonará a los trabajadores una cantidad que se pacta en 5,13 euros hora, para el 1º año de vigencia, sufriendo en los sucesivos años de vigencia, los correspondientes incrementos y revisiones tal y como dispone el artículo 3 del presente Convenio.

Artículo 24º.- Plus de nocturnidad.

Todos aquellos trabajadores cuya jornada de comienzo a las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán por este concepto la cantidad de 9,67 euros por noche trabajada completa o, en su defecto, la parte proporcional. En los sucesivos años de vigencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 3.

Artículo 25º.- Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia al trabajo, consistente en 1,83823 euros por día trabajado, para cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Para acreditar el derecho a la percepción de este plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes.

No se considerarán como faltas de asistencia al trabajo, las siguientes:

- Vacaciones: Artículo número 8 del Convenio Colectivo.
- Permisos retribuidos: Artículo número 16 del Convenio Colectivo.
- Permisos no retribuidos: Artículo número 17 del Convenio Colectivo.

Por faltas de asistencia que se produzcan en el período de un mes natural, se aplicarán las reducciones que para cada caso se detallan a continuación:

Faltas de asistencia al trabajo:

1ª Falta en un período de 1 mes natural: 2 x 1,83823 = 3,67646 euros.

2ª Falta en un período de 1 mes natural: 4 x 1,83823 = 7,35292 euros.

3ª Falta en un período de 1 mes natural: 8 x 1,83823 = 14,70584 euros.

4ª Falta en un período de 1 mes natural: 15 x 1,83823 = 27,57345 euros.

5ª Falta en un período de 1 mes natural: Pérdida total.

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador, se incluirá la parte proporcional del plus de asistencia correspondiente a los días trabajados.

CAPÍTULO V BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 26º.- Garantías sindicales.

a) La empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa como representantes de los trabajadores, 40 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales.

b) No se incluirán en el cómputo de horas sindicales, el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.

c) Cuotas sindicales: La empresa, previa autorización expresa e individual de cada trabajador, recaudará las cuotas sindicales, con destino a la central a que pertenezca y en tanto no se reciban de aquél instrucciones en contrario. La suma de las cantidades retenidas para cada una de las centrales sindicales, se abonará a las centrales correspondientes.

d) Asambleas: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 27º.- Premio de absentismo.

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier trabajador que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la empresa cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad.
- Accidente.
- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

Si en mérito de la reducción de absentismo éste quedara por debajo del 4,9% mensual para todo el colectivo, se establece un premio a repartir entre los trabajadores con derecho al mismo, de acuerdo con las siguientes normas:

Reducción del índice general de absentismo:

Al 4,9%: 631,96 euros.

Sobre este importe se irán aumentando 185,08 euros por cada décima que se logre de reducción de absentismo.

Sólo tendrán derecho a recibir este premio, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 4,82%. No obstante, el Comité con la Dirección podrán, en casos excepcionales, incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incurso en situaciones especiales de inclusión.

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual por semestres.

Artículo 28º.- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones en relación con este apartado serán concedidas por la empresa en un plazo máximo de un mes, siempre que en el momento de la petición, el número de excedentes no supere el 10% de la plantilla, teniendo preferencia los trabajadores de mayor antigüedad.

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

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

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

su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO VI BENEFICIOS EXTRA-SALARIALES

Artículo 29º.- Personal accidentado y enfermo.

1) Personal accidentado.

Para el personal que se halle en situación de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa concederá lo siguiente:

a) En el supuesto que con el 75% de la base reguladora no alcanzase el trabajador el salario convenio más la media de la prima obtenida en el mes natural anterior, plus asistencia y antigüedad en su caso, la empresa le abonará la diferencia hasta alcanzar el 100% de los conceptos citados. Esta cantidad se abonará por la empresa mientras persista esta situación.

b) Si el trabajador accidentado, con el 75% de su base reguladora superase el 100% de las cantidades indicadas en el apartado anterior, no recibirá complemento alguno por este concepto.

2) Personal enfermo.

a) A partir de los tres meses ininterrumpidos de enfermedad no profesional, el productor percibirá, con cargo a la empresa, un complemento que adicionado a la indemnización económica del seguro de enfermedad, complete el 100% del salario de Cotización, mientras perciba dicha indemnización económica por parte del seguro de enfermedad.

b) En las bajas por I.T. derivada de enfermedad común, la empresa, siempre que el índice de absentismo del mes anterior sea igual o inferior al 4,9%, garantizará: Hasta el 75% de la base reguladora, desde el 4º día hasta el 20º en dicha situación; además en la primera baja del año por dicha causa, la empresa abonará el 75% de los tres primeros días, tomando como cálculo de los mismos la base reguladora que sirva para el cálculo de la I.T. correspondiente.

Artículo 30º.- Ayudas sociales.

1) Préstamo ayuda vivienda.

Se mantendrá el préstamo ayuda vivienda en las mismas condiciones del Convenio anterior, sin que represente nuevo desembolso para la empresa.

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de

los mismos, concediéndose estos por orden de presentación de las solicitudes.

2) Ayuda escolar, disminuidos psíquicos y otras: Se crea un fondo para subvencionar estas ayudas, al cual la empresa aporta 6.881,17 euros.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en los Estatutos correspondientes.

Artículo 31º.- Contratación eventual.

A) Ambas partes acuerdan interpretar el artículo 15 1-a del Estatuto de los Trabajadores.

1) Contratos para la realización de obra o servicio determinado.

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada caso, debiendo constar la obra o servicio determinado, que permita ser identificada/o como con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. Así, se podrán cubrir con contratos de esta naturaleza las siguientes tareas:

- Fábrica de envases metálicos.

Fabricación y expedición de bidones cónicos-troncónicos y alvasep, bien sean estos destinados al mercado nacional o a la exportación, producidos para la campaña anual.

- Carpintería industrial.

- Construcción de bobinas de todos los tipos y tamaños con destino a la exportación.

- Construcción de bobinas destinadas al mercado nacional con una tirada igual o superior a las 100 unidades.

- Reparación de bobinas usadas con destino unitario de cliente superior a las 80 unidades semanales.

- Almacén de maderas.

- Descarga, recepción y almacenaje y expedición de pedidos de madera con un volumen superior a los 1.600 m3.

Estas actividades se entienden que alcanzan sustantividad propia desde veinte días antes de la arribada del buque hasta ciento veinte días después de la finalización del proceso de recepción de la madera en las instalaciones de «Armando Álvarez, S.A.»

B) Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Al amparo de lo establecido por la Legislación vigente, en concreto el artículo 15 - 1-B del T.R.L.E.T. de 24 de marzo de 1995 (R.D.L. de 24 de marzo de 1995), ambas partes acuerdan establecer la posibilidad de que si por el Convenio Sectorial u otro de ámbito superior al presente, se acordará la extensión de la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, dicha extensión quedará incorporada al cuerpo de este Convenio Colectivo.

Artículo 32º.- Régimen disciplinario.

- Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un productor se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en:

Leve

Grave

Muy grave

- Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco minutos e inferior a treinta.

Las tres faltas primeras cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Abandono sin causa fundada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros

de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.

Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que exista causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

• Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas -no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios. La falta deliberada de estos datos se consideraría como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos, distracciones, cualquiera que sean estos, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

7. Simular la presencia de otro productor fichando, con testando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgos de accidente para el productor, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrán ser consideradas muy graves.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada así como emplear herramientas de la empresa para usos propios, incluso cuando ello ocurra fuera de jornada de trabajo.

11. La embriaguez fuera de actos de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.

12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados tercero y octavo del apartado de faltas leves.

13. La reincidencia en falta (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

15. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

• Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año. La acumulación de un número superior de faltas de asistencia al trabajo que las contempladas en el apartado 2º de faltas graves, será considerado falta muy grave.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o en cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

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

6. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

9. Los malos tratamientos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. La blasfemia habitual.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.

15. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del apartado de faltas leves, y en la tercera, sexta y novena del apartado faltas graves.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

17. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

18. Cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

• Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a cuarenta días.

- Despido, con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron, debiendo

éste firmar el duplicado y entregarlo a la dirección o gerencia.

Las faltas leves prescribirán a los diez días de su conocimiento por la empresa, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Vinculación a la totalidad.

El Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad.

Segunda.- Comisión Paritaria.

A los efectos previstos en el artículo 85, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por 6 miembros, 3 de la parte social y 3 de la parte económica.

Social:

Titular	Suplente
Don Agustín Mantecón Muñoz	Don Elías Ansotegui Ríos
Don Enrique Carral Díaz	Don José María Durán Arce
Don Fernando Gutiérrez Gómez	Don Ernesto Dosal Blanco

Económica.

Titular	Suplente
Don José M ^º Roncal Berrueto	Don Gonzalo Gómez Arozamena
Don Telesforo Garrido Halcón	Don Jose Vicente Sánchez Jiménez
Don Ernesto Sánchez-Lastra Martínez	Don Ángel Berodia Fernández

DISPOSICIONES ADICIONALES

Igualdad y conciliación.

Los trabajadores no podrán ser discriminados por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y afiliación política o sindical.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en el vigente Convenio Colectivo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere esta disposición podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por

100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con un antelación mínima de setenta horas el ejercicio de este derecho.

Y para que conste, firman el presente Convenio los componentes de la Comisión Deliberadora.

Torrelavega 17 de septiembre de 2008.

INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN

Se establece como precio del punto, para el cálculo del incentivo correspondiente a actividades superiores a 60 puntos/Bedaux la cantidad de 0,06358 euros/punto.

La Comisión de Vigilancia, con la función de entender los problemas que surjan de la valoración de los métodos de trabajo, está constituida por:

- El director o persona en quien delegue.
- Dos miembros del Comité de Empresa, elegidos entre 5 designados por éste.
- El jefe de Servicio en el que esté encuadrado el puesto de trabajo.
- Un técnico de racionalización, designado por el Servicio de Personal.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción.

PRIMA INDIRECTA

Para todos aquellos trabajadores que no estén a prima directa porque su puesto de trabajo no ha sido racionalizado, percibirán en concepto de prima la cantidad de 1,08628 euros/hora efectiva trabajada, hasta que su puesto de trabajo esté racionalizado.

Para el 2º y 3º año de vigencia se incrementará en un 0,5% adicional al incremento salarial pactado en el artículo 3 del presente convenio, siendo para la vigencia del presente Convenio (1 de junio de 2008 - 31 de mayo de 2011) como mínimo el equivalente al rendimiento obtenido con los 77 puntos Bedaux de la prima de producción.

Este importe está sujeto a las puntuaciones que para cada concepto da el jefe inmediato superior, hasta alcanzar un máximo de 100 puntos al mes.

El total de las horas del mes se multiplicará por el valor de la hora ya citado y al producto se le aplicará el coeficiente reductor dado por el jefe inmediato superior, en el supuesto que sea inferior a 100 puntos.

El jefe inmediato superior de cada trabajador, por sí mismo no podrá realizar descuentos en las puntuaciones, superiores a 20 puntos por mes. Para aplicar deducciones superiores, será imprescindible tramitar los expedientes correspondientes a través del departamento de personal.

En el supuesto de reducción y a petición del interesado, el jefe inmediato superior estará obligado a expresarle verbalmente las razones que han motivado la reducción practicada.

Al importe resultante de multiplicar el número de horas efectivas de trabajo por 1,08628 euros, le será aplicado un coeficiente reductor igual a la diferencia entre los 100 puntos y los que reduzca el jefe de Servicio correspondiente.

Los factores que intervienen son los siguientes:

- Actividad.
- Calidad.
- Relaciones humanas.
- Orden y limpieza.

ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO DE ARMANDO ÁLVAREZ S.A.

En Santander a 17 de septiembre 2008 se reúnen los señores al margen citados, siendo las 12:00 horas con motivo de la negociación del XV Convenio Colectivo de «Armando Álvarez, S.A.»

- Asistentes por la representación social:
 Don Agustín Mantecón Muñoz.
 Don Fernando Gutiérrez Gómez.
 Don Ernesto Dosal Blanco.
 Don Elías Ansotegui Ríos.
 Don David Diego Díaz.
 Don Enrique Carral Díaz.
 Don José María Durán Arce.
 Don Joaquin Julio Toribio Sánchez.
 Don Juan Carlos Hernando Sáiz.
 - Asistentes por la representación económica:
 Don José María Roncal Berrueto.
 Don Telesforo Garrido Halcón.
 - Secretario.
 Don Ernesto Sánchez-Lastra Martínez.

1.- La representación social, da a conocer el resultado de la Asamblea celebrada el día 3 de septiembre de 2008, el cual fue favorable al preacuerdo alcanzado con la empresa el 2 de septiembre, por lo que queda refrendado mediante esta votación el XV Convenio colectivo.

A favor: 83

En contra: 2

Abstenciones: 1

2.- Ambas representaciones han llegado a un pleno acuerdo, tanto en lo económico como en lo social.

3.- Dicho acuerdo se refleja en los siguientes documentos:

- Acta de 2 de septiembre de 2008 ante el organismo de resolución extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (expediente número 3314mc/08).

- Convenio Colectivo que consta de 30 folios, escritos por una sola cara, así como los anexos I, II, III y IV.

- Acta Complementaria de fecha 17 de septiembre de 2008.

4.- Se separan los ejemplares precisos para su remisión a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria a fin de proceder a su registro y depósito correspondiente.

En prueba de conformidad, se firma el presente acta por presidente y secretario en lugar y fecha arriba indicada.

ACTA COMPLEMENTARIA AL XV CONVENIO COLECTIVO DE "ARMANDO ÁLVAREZ S.A."

Como complemento del XIV Convenio Colectivo de «Armando Álvarez, S.A.», y para su vigencia, quedan recogidos en este acta, por así quererlo las representaciones social y económica los siguientes acuerdos:

Acumulación de horas sindicales.

El total de las horas disponibles de los miembros del Comité de Empresa, pertenecientes a una misma central sindical, podrían ser acumulables mensualmente hasta un máximo de 170 horas de tal forma que dicha acumulación, en el supuesto de que se haga uso de la misma, solamente podrá disponer de ella una persona del Comité de Empresa como máximo.

Bien entendido que este derecho solo podrá ejercerlo la Central Sindical que mayor número de miembros tenga, salvo que el Comité de Empresa, por mayoría, designe otro miembro distinto del Comité.

Secciones sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa podrán ostentar la representación de las secciones sindicales, como delegados. Además de las 40 horas mensuales por persona que contempla el texto del Convenio Colectivo, dispondrán de 10 horas mensuales más para el ejercicio de sus actividades sindicales.

Ascensos y categorías profesionales.

Durante la vigencia del presente Convenio se producirán 9 ascensos de categorías profesionales, a razón de 3

el primer año, 3 el segundo y 3 el tercero, que en ningún caso podrán computarse con cargo a los contratos de relevo que se hagan para las jubilaciones parciales.

Vacaciones.

Los sábados, establecidos como jornada ordinaria de trabajo, computarán a efectos de vacaciones en el número de horas fijadas, según el calendario acordado.

Empresas de trabajo temporal.

Ambas partes acuerdan que los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal, servirán para cubrir actividades ocasionales en los procesos de fabricación directa, de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

Santander, 17 de septiembre de 2008.

ANEXO I

TABLA SALARIAL CATEGORIAS PROFESIONALES

ADMINISTRATIVOS	MENSUAL Euros
Jefe Administrativo 1ª	1.296,92
Jefe Administrativo 2ª	1.250,61
Oficial Administrativo de 1ª	1.213,45
Oficial Administrativo de 2ª	1.142,97
Auxiliar Administrativo	1.077,09
Aspirante 17 años	866,56
Aspirante 16 años	858,78
Subalterno	1.055,14
PERSONAL OBRERO	Euros
Encargado	37,70
Oficial de 1ª	36,73
Oficial de 2ª	36,20
Ayudante	34,94
Peón Especializado	34,63
Peón Fijo	34,43
Peón Eventual (1)	34,94
Aprendiz 2º Año	28,64
Aprendiz 1º Año	27,96

(1) De la cantidad señalada 27,94 euros corresponden a S. Convenio y 7 euros a plus de eventualidad.

ANEXO II

ANTIGÜEDAD CATEGORIAS PROFESIONALES

ADMINISTRATIVOS	Euros
Jefe Administrativo 1ª	7,47
Jefe Administrativo 2ª	7,03
Oficial Administrativo de 1ª	6,61
Oficial Administrativo de 2ª	5,86
Auxiliar Administrativo	5,20
Aspirante 17 años	2,97
Aspirante 16 años	2,90
Subalterno	4,94
PERSONAL OBRERO	Euros
Encargado	0,192
Oficial de 1ª	0,182
Oficial de 2ª	0,176
Ayudante	0,163
Peón Especializado	0,161
Peón Fijo	0,159
Peón Eventual	0,157
Aprendiz 2º Año	0,095
Aprendiz 1º Año	0,089

ANEXO III

7.5 VARIOS

TABLA DE PRECIOS PARA LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	Con Precio Base	Con Nocturnidad	Nocturnidad y Antigüedad	
	Euros	Euros	Euros	Euros
Jefe Administrativo 1ª	11,60	11,69		
Oficial Administrativo de 1ª	10,83	10,89		
Oficial Administrativo de 2ª	10,22	10,28		
Auxiliar de 2ª	9,61	9,68		
Aspirante 17 años	7,73	7,75		
Aspirante 16 años	7,64	7,69		
Subalterno	9,41	9,45		
Encargado	10,11	10,17	10,31	10,38
Oficial de 1ª	9,84	9,91	10,05	10,10
Oficial de 2ª	9,71	9,77	9,90	9,96
Ayudante	9,37	9,42	9,55	9,60
Peón Especializado	9,32	9,35	9,46	9,53
Peón Fijo	9,26	9,31	9,41	9,45
Peón Eventual	9,18	9,25	9,34	9,38
Aprendiz 2º Año	7,73	7,75		
Aprendiz 1º Año	7,64	7,69		

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

Dirección General de Servicios y Atención a la Ciudadanía

Resolución de la Dirección General de Servicios y Atención a la Ciudadanía por la que se dispone la publicación del Manual de Procedimiento de Aprobación de Expedientes de Contratación y Gasto.

El proceso de modernización de los servicios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que está siendo impulsado por el Gobierno de Cantabria, tiene como una de sus líneas de actuación estratégica la simplificación y normalización de los procedimientos administrativos con vistas a racionalizar la gestión interna y facilitar la relación de la ciudadanía con nuestra Administración.

Entre los instrumentos más utilizados a estos fines por las diversas Administraciones Públicas se encuentran los manuales de procedimiento, en los que se contiene el tratamiento esencial de una materia, lo que facilita al gestor la adopción de las decisiones oportunas en cada caso, según criterios de eficacia y economía procedimental. En la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, la elaboración de manuales de procedimientos surge de la necesidad de dar cumplimiento al mandato contenido en el artículo 107 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

En esta línea se incluye el «Manual de Procedimiento de Aprobación de Expedientes de Contratación y Gasto», resultado del trabajo de un equipo interconsejerías, coordinado por personal técnico de la Dirección General de Servicios y Atención a la Ciudadanía. Este manual se articula como un procedimiento reglado y abierto, a los efectos de su continua adecuación a las nuevas reglamentaciones y exigencias de mejora de la gestión.

Sobre el procedimiento objeto del citado manual se ha llevado a cabo una labor de racionalización de las actuales prácticas administrativas, lo que permite fijar criterios comunes para homogeneizar la gestión y la coordinación entre las unidades que intervienen, así como simplificar los trámites y reducir los plazos.

Por ello, y en virtud de las competencias atribuidas en el artículo 6, del Decreto 98/2007, de 2 de agosto y previa consulta a las secretarías generales de las diversas Consejerías y a la Dirección General del Servicio Jurídico, se adopta la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. Ordenar la publicación del «Manual de Procedimiento de Aprobación de Expedientes de Contratación y Gasto», que figura como anexo a esta resolución, en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Portal Institucional del Gobierno de Cantabria (<http://www.gobcantabria.es>).

Segundo. Cualquier modificación que se produzca en los criterios de actuación específica en dicho manual se efectuará mediante la correspondiente actualización del mismo.

Tercero. Por la Dirección General de Servicios y Atención a la Ciudadanía se dispondrán las medidas necesarias para la difusión y actualización periódica del manual.

Cuarto. Ordenar la inmediata aplicación del citado manual a los procedimientos incoados a partir de la publicación de la presente resolución.

Santander, 21 de octubre de 2008.—El director general de Servicios y Atención a la Ciudadanía, Ramiro L. Bedia Miguel.

SUPLEMENTOS HORAS EXTRAS EN DÍAS FESTIVOS

IMPORTE HORA

euros
 Oficial de 1ª: 4,424 euros.
 Oficial de 2ª: 4,406 euros.
 Especialista: 4,040 euros.



ARMANDO ALVAREZ, S.A.

Nº DE OPERARIO	Nº DEPART.	C.S.S. EMPRESA
N.I.F.	Nº MATRÍC.	Nº S.S.
CATEGORÍA: ANTIGÜEDAD: CUENTA BANCARIA:		

CONCEPTOS	HORAS O BASE DE CÁLCULO	PRECIOS	DEVENIDOS	RETENCIONES
ACUMULADOS ANUALES				
BASE IMPONIBLE I.R.P.F.	RETENCIÓN I.R.P.F.	RETENCIÓN S. SOCIAL		
TARIFA	1/12 PAGAS EXTRAS	BASE C.D.S.S.	BASE SEG. ACC.	BASE HORAS EXTRAS
				BASE I.R.P.F.
			TOTAL DEVENIDO	TOTAL RETENIDO

PERIODO LIQUIDABLE	LIQUIDO A COBRAR
--------------------	------------------