

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

### Secretaría General

#### Notificación de resolución de recurso de alzada

Notificación de Resolución del Excmo. Sr. Consejero de Obras Públicas, Ordenación del Territorio, Vivienda y Urbanismo en relación con el Recurso de Alzada interpuesto por D. Luis Miguel Martín Ordax contra la Resolución dictada el 15 de mayo de 2008, por el Director General de Vivienda y Arquitectura, por la que se acordaba reconocer el derecho a obtener la renta básica de emancipación.

No habiéndose podido notificar a la interesada a través del Servicio de Correos la Resolución que se cita, se hace público el presente anuncio en cumplimiento de lo establecido en el artículo 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- Nombre y apellidos: D. Luís Miguel Martín Ordax.

A partir de la publicación del presente anuncio, queda abierto un período de quince días durante el cual la interesada podrá tomar conocimiento del contenido íntegro de la resolución en la Asesoría Jurídica de la Secretaría General de la Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio, Vivienda y Urbanismo, sita en el Pasaje de Peña, 1 – 2ª planta.

Santander, 28 de septiembre de 2009.—El secretario general, Víctor Díez Tomé.

09/14502

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

### Secretaría General

#### Notificación de resolución de recurso de alzada

Notificación de Resolución del Excmo. Sr. Consejero de Obras Públicas, Ordenación del Territorio, Vivienda y Urbanismo en relación con el Recurso de Alzada interpuesto por D. Alvaro Albarrán del Valle contra la Resolución dictada el 7 de julio de 2006, por el Director General de Vivienda y Arquitectura, por la que se denegaba la subvención para arrendamiento de vivienda.

No habiéndose podido notificar a la interesada a través del Servicio de Correos la Resolución que se cita, se hace público el presente anuncio en cumplimiento de lo establecido en el artículo 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- Nombre y apellidos: D. Álvaro Albarrán del Valle.

A partir de la publicación del presente anuncio, queda abierto un período de quince días durante el cual la interesada podrá tomar conocimiento del contenido íntegro de la resolución en la Asesoría Jurídica de la Secretaría General de la Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio, Vivienda y Urbanismo, sita en el Pasaje de Peña, 1 – 2ª planta.

Santander, 28 de septiembre de 2009.—El secretario general, Víctor Díez Tomé.

09/14503

## 7. OTROS ANUNCIOS

### 7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

#### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

##### Comisaría de Aguas

*Información pública de solicitud de autorización para la construcción de puente sobre río Pisueña, en el municipio de Villacarriedo, expediente número A/39/07298.*

Peticionario: Gobierno de Cantabria-Dirección General de Carreteras, Vías y Obras.

C.I.F. nº: S 3933002B.

Domicilio: Calle Juan de Herrera, 14- 2º 39002 - Santander (Cantabria).

Nombre del río o corriente: río Pisueña.

Punto de emplazamiento: Bárcena.

Término Municipal y Provincia: Villacarriedo (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización para la construcción de un puente sobre el río Pisueña en Bárcena término municipal de Villacarriedo (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Villacarriedo, o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, c/ Juan de Herrera nº 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 30 de septiembre de 2009.—El secretario general, P. D. el jefe de Servicio de Cantabria (resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005, declarada vigente por resolución de 25 de julio de 2008), Alberto López Casanueva.

09/14655

### 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 de la empresa Teka Industrial, S. A.*

Vistos el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 21 de mayo de 2009, de una parte por la empresa «Teka Industrial, 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 los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre el registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/06, 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, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias.

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 y depósito en la Sección de Mediación.

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

Santander, 25 de septiembre de 2009.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

#### CONVENIO COLECTIVO DE TEKA INDUSTRIAL, S. A. AÑO 2009

##### CAPÍTULO PRIMERO.- Ámbito de aplicación

###### Artículo 1º. Ámbito funcional.

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa Teka Industrial S. A. y su personal.

###### Artículo 2º. Ámbito territorial.

Este convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Santander (Cantabria).

###### Artículo 3º. Ámbito personal.

Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que sea su categoría y la función que realicen, con la sola excepción de los altos cargos excluidos de relación laboral.

###### Artículo 4º. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su tramitación reglamentaria.

###### Artículo 5º. Denuncia.

Por ambas partes este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma, a efectos legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en un plazo no superior a quince días.

###### Artículo 6º. Compensación y absorción.

Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam."

##### CAPÍTULO SEGUNDO.- Jornada, vacaciones y licencias

###### Artículo 7º. Jornada de trabajo.

Las horas de presencia de todo el personal serán para el año 2009 de 1.760 horas, de lunes a viernes, que coincidirán con las efectivamente trabajadas en la jornada partida. El personal a jornada continua trabajará 1.705 horas en el año 2009, de las cuales ya ha sido descontado el descanso de 15 minutos que tiene la consideración de trabajo efectivo.

###### Artículo 8º. Horario de trabajo.

El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la forma siguiente:

1) Personal obrero, técnico y administrativo de fábrica, en jornada discontinua:

Lunes a jueves: de 8:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00 horas.

Viernes: de 6:45 a 15:00 horas, con descanso de 15 minutos, y por consiguiente 8 horas de trabajo efectivo, excepto del 1 de junio al 30 de septiembre, en cuyo período el horario será de lunes a viernes, de 6:45 a 15:00 horas, con descanso de 15 minutos dentro de esta jornada, y por consiguiente, 8 horas de trabajo efectivo.

El personal de fábrica que tiene jornada partida disfrutará la jornada de verano desde el día 1 de junio al 30 de septiembre.

Si por necesidades de producción fuera necesario cambiar la jornada partida por la continuada o viceversa, se preavisará con una antelación mínima de una semana.

2) Personal obrero, técnico o administrativo de fábrica en turnos continuos:

De lunes a viernes de 6:00 a 14:00 horas; de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 6:00 horas.

3) Personal de oficinas centrales:

De lunes a jueves: de 8:00 a 13:15 horas y de 15:00 a 18:30 horas.

Viernes: de 8:00 a 14:30 horas.

La jornada intensiva será del 1 de junio al 15 de septiembre con horario de 8:00 a 15:00 horas, salvo los viernes que será de 8:00 a 14:30 horas.

La dirección podrá establecer otros horarios para los departamentos de Logística, Mantenimiento, Oficinas y S.A.T.

###### Artículo 9º. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente durante el mes de agosto. En los departamentos de Logística, Mantenimiento, Oficinas y S.A.T. las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del servicio.

El personal que, por necesidades de la Empresa, disfrute de vacaciones fuera del período general establecido, deberá conocer la fecha de éstas con dos meses de antelación, y disfrutará las vacaciones, preferentemente y salvo fuerza mayor, entre los días 15 de junio a 15 de septiembre.

Cuando por necesidades de la Empresa se tengan que disfrutar las vacaciones completas fuera del período del 15 de junio al 15 de septiembre, o en fechas fuera de las vacaciones establecidas en el calendario laboral, se disfrutará dos días más laborable.

La retribución de la prima de actividad de los días de vacaciones se abonará con arreglo a la media obtenida en los tres últimos meses trabajados. El personal que hubiera estado de baja por accidente o enfermedad durante dicho período devengará los mismos emolumentos salariales que el trabajador hubiera obtenido de haber prestado sus actividades laborales.

Quien en la fecha de las vacaciones colectivas no tenga completado el año de trabajo, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, considerando que el año se inicia a estos efectos el 1 de septiembre de cada año.

Los trabajadores que caigan de baja médica, enfermedad o accidente, antes de comenzar el período de vacaciones, podrán disfrutar éstas hasta el 31 de diciembre. Cuando las vacaciones fijadas en calendario laboral coincidan en el tiempo con una IT derivada de embarazo, parto, lactancia natural, descanso por maternidad, paternidad, guarda legal o custodia, se tendrá derecho a su disfrute en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Queda expresamente excluida la posibilidad de acumular las vacaciones de un año para otro.

###### Artículo 10. Licencias retribuidas.

El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo al salario base, antigüedad, prima media, complemento y plus de convenio, avisando con la posible antelación, por los períodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

a) 6 días naturales, en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos o hijos políticos.

b) 4 días naturales, en caso de fallecimiento de padres y hermanos. Para abuelos y nietos 3 días naturales.

c) 2 días naturales, en caso de enfermedad grave, hospitalización grave de padres, abuelos, nietos, hijos, cónyuge o hermanos, pudiendo repartirse en 4 medios días.

En caso de recaídas o repeticiones de hospitalización o enfermedad grave, habiéndose ya hecho uso de la licencia, no se tendrá derecho a otra, hasta transcurridos un periodo de tiempo de 30 días, a no ser que se trate de un nuevo proceso, que en este caso se tendrá derecho a una nueva.

d) 2 días laborables, nacimiento de un hijo, pudiendo ampliarse a dos días más en caso de parto por cesárea, y en ambos casos, repartirse en medios días y corresponderán en primer lugar los dos días naturales por intervención quirúrgica y a continuación los dos días laborables por alumbramiento.

e) El día de la boda, en caso de padres, hijos o hermanos.

f) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador. Estos días comenzarán a contar desde el lunes, en caso de que la boda se celebre en sábado ó domingo y en los demás casos desde el día de la boda.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas, debiendo presentar el justificante acreditativo, en el que deberá constar la hora de finalización de la consulta. En los demás casos, hasta el límite de 20 horas al año, debiéndose justificar de la misma forma que las consultas de especialistas.

h) Un día laborable en caso de intervención quirúrgica menor, sin hospitalización del propio trabajador, su cónyuge, padres hijos consanguíneos o tutelados. En caso de requerir reposo domiciliario el permiso se ampliara en un día natural más.

i) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, cuando la obligación coincida con el horario de trabajo.

j) Un día laborable por traslado de domicilio.

A todos los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad, maternidad o convivencia de hecho, suficientemente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las licencias retribuidas de los apartados a), b), c) y d) comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

Para los apartados a, b, c, d y h podrá ampliarse el tiempo cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento, con arreglo a las siguientes escalas:

De 75 a 300 km., dos días.

De más de 300 km., tres días.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad, o bien podrá acumularse en la proporción que corresponda en función del período de alta de la madre con posterioridad al parto hasta que el hijo cumpla 9 meses.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a persona con discapacidad física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo, y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 11. Permisos por estudios.

Los trabajadores matriculados en cursos organizados por Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título aca-

démico o profesional, de acuerdo con la Ley General de Educación, tendrán derecho:

a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales. A los mismos efectos, también podrán solicitar la división de las vacaciones anuales en periodos distintos a los previstos en el artículo 9 de este Convenio, siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo, en el Departamento en que preste sus servicios.

b) En el caso de que asistan con regularidad a las clases correspondientes a los cursos a que se refiere el apartado anterior, tendrán asimismo derecho preferente a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares siempre que la organización del trabajo así lo permita.

Artículo 12. Licencias no retribuidas.

En casos extraordinarios. Debidamente justificados, a juicio de la Dirección, podrán otorgarse licencias por el tiempo que se precise y convenga, sin percibir haberes.

La concesión de esta licencia se efectuará por escrito, entregándose copia al Comité de Empresa.

Artículo 13. Excedencias.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia se podrá conceder mientras no exista personal en dicha situación en proporción equivalente al 3% de la plantilla de la Empresa.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, siempre que la haya solicitado para trabajar en otra empresa del sector en España. En otro caso, tendrá derecho a reintegrarse en la Empresa, siempre que solicite su reincorporación como máximo dentro del mes anterior a dicha terminación.

Los operarios de fábrica podrán solicitar la incorporación al trabajo, con anterioridad al término de la excedencia, estando condicionada su incorporación a la decisión de la Empresa.

### CAPÍTULO TERCERO.- Salarios

Artículo 14. Salarios y revisión.

La estructura del salario en la Empresa estará constituida por el salario base y los complementos salariales regulados en el presente Convenio Colectivo.

Los salarios y sueldos base de cada trabajador para el año 2009, serán los fijados para cada categoría profesional en las tablas de retribuciones, indicadas en los Anexos. El incremento para 2009 será el que marque el Índice de Precios al Consumo Real de España (I.P.C.) del año 2009 sobre todos los conceptos económicos que figuran en el Convenio.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio Colectivo para el año 2009 será igual al IPC Real. Se acuerda aplicar un 1% a cuenta del IPC Real.

Se pacta un incremento de las Tablas Salariales del año inmediato anterior, con el IPC Real de España que se fije por el INE correspondiente al año 2009, abonándose a cuenta un 1%. Se garantiza en todo caso un incremento salarial del IPC real. En caso del que el IPC real superara en su subida el porcentaje previsto (1%) se producirá una revisión salarial en todos los conceptos económicos pactados. La revisión se efectuará exclusivamente al alza, no procediendo efectuarla si el IPC real resultara por debajo del 1%.

**Artículo 15. Antigüedad.**

Los aumentos por años de servicio consistirán en el abono de quinquenios, cuyo valor para cada categoría se especifica en el Anexo III, y cuyo importe se abonará en catorce pagos, es decir, los doce correspondientes a los meses naturales y los de julio y navidad.

A partir del 1 de enero de 1997, todos los contratos indefinidos directos que se suscriban o los transformados a indefinidos de contratos temporales u otros de duración determinada, no devengarán antigüedad.

**Artículo 16. Plus de distancia.**

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio vienen percibiéndolo, con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia, y en las condiciones señaladas en dichas normas. El precio del kilómetro, a estos efectos está fijado en 0,10 euros.

**Artículo 17. Plus nocturno.**

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento por trabajo nocturno de 13,58 euros por día trabajado en dicho horario.

En el caso de que se trabajen cuatro o más horas por trabajo nocturno se abonará la jornada completa.

**Artículo 18. Plus por trabajos penosos.**

El complemento por penosidad, se abonará exclusivamente por el ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo declarado como tal, y consistirá durante el año 2009 en 7,94 euros por día real de trabajo, cualquiera que fuese la categoría profesional del trabajador.

Cuando se produzcan traslados del puesto de trabajo, se percibirá el importe del plus que corresponda al puesto de destino, por el tiempo de permanencia en el mismo.

**Artículo 19. Complemento " Ad Personam".**

Se abonará este complemento exclusivamente al personal que hasta la fecha viene percibiéndolo, siendo su importe de 6,36 euros por día real de trabajo efectivo.

**Artículo 20. Paga de asistencia.**

Mensualmente se abonará a cada trabajador la cantidad de 76,25 euros, promedio anual obtenido, en función de su asistencia y puntualidad al trabajo. Percibirán esta cantidad íntegramente quienes acudan puntualmente al trabajo durante los días laborables del mes, la pérdida de los primeros 25,30 euros. se efectuará a razón de 12,65 euros por cada falta de asistencia o tres de puntualidad. A partir de la tercera falta de asistencia o quinta de puntualidad se aplicará la pérdida de 25,30 euros además, una penalización de 2,32 euros por cada falta de asistencia o puntualidad.

Las penalizaciones señaladas en este artículo, en cuanto al percibo de la paga de asistencia, se entiende sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las sanciones que reglamentariamente procedan, por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Tendrán la consideración de faltas de asistencia, a estos efectos, todas las que se produzcan por cualquier causa, con la única excepción de las vacaciones anuales reglamentarias y los permisos retribuidos señalados en el artículo 10.

El personal técnico, administrativo y subalterno tendrá el mismo condicionamiento para obtenerla que el señalado para el personal obrero de este artículo. Se ajustarán los incrementos a percibir para que esta cantidad sea la doceava parte de una mensualidad, comprendida de salario base, antigüedad y complemento.

**Artículo 21. Actividad.**

En la implantación de los sistemas de actividad el departamento de Ingeniería de Producción contará con la colaboración de uno o dos representantes del Comité de Empresa, quienes podrán aportar las informaciones que

crean oportunas en beneficio de la aplicación del método de trabajo, y de la consiguiente mejora de la productividad, recibiendo, asimismo, información sobre los estudios realizados.

A efecto de la determinación del incentivo a percibir una vez fijados los métodos de trabajo y la actividad, se valorará el trabajo realizado por los operarios de acuerdo con la medición efectuada o en su defecto, piezas asignadas.

Hasta que se realice tal medición, o asignación de piezas, se abonará un incentivo equivalente a la media diaria de la División en la que presta sus servicios el operario, siempre que alcance al menos la misma producción que venía realizando con anterioridad.

Los tiempos de preparación se abonarán al 90% la primera media hora y el resto del tiempo al 100%, en ambos casos, de los incentivados.

Los tiempos de incidencias se abonarán a la prima media de los últimos 30 días de la División en la que presta sus servicios el operario.

Como norma general, los puestos de trabajo que no puedan ser sometidos a medición (servicios generales, conductores de carretillas, mantenimiento, etc.) se abonará la media general de la Fábrica salvo los casos de los jefes de equipo y operarios no sujetos a control que percibirán la media que por el concepto de incentivo alcance su División.

En caso de discrepancia respecto a los nuevos tiempos establecidos, estos serán sometidos al arbitraje del gabinete técnico del Ministerio de Trabajo, cuya resolución será decisoria.

En cualquier caso, la existencia de discrepancias en este sentido no suspenderá el sistema de control fijado.

Cuando el resultado del arbitraje sea favorable a los trabajadores se rectificarán los tiempos previstos, abonando la Empresa las diferencias así como el costo de aquel.

En caso contrario, se deducirán las cantidades abonadas de más.

Las actividades estarán supeditadas a la obtención de la calidad aceptable por el Manual de Calidad, es decir, que el trabajador que produzca la falta de calidad se verá privado del cómputo de las piezas o trabajos defectuosos, para el cálculo de la prima que pueda corresponder.

Ambas partes, conscientes de la importancia que la calidad tiene actualmente en el mercado, reiteran su decisión de tender a conseguir defectos "0" y estar dispuestos a tomar las medidas para ello, llegando a anularse los incentivos si la calidad conseguida no fuera técnicamente admisible.

La actividad alcanzada se calculará por medio de la siguiente fórmula:

Tiempo concedido x Cantidad producida / Tiempo invertido.

La prima se devengará diariamente y la retribución será la que a continuación se señala:

Índice de actividad	Euros /hora
101	0,0689
105	0,3448
110	0,6895
115	1,0341
120	1,8231
125	2,0692
130	2,1700

**Revisión de cronometrajes:**

Los tiempos podrán ser cambiados por algunos de los hechos siguientes:

- 1.- Por reforma de los métodos y procedimientos industriales
- 2.- Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo
- 3.- Si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

**Artículo 22. Plus de convenio.**

Se establece un plus de convenio de 12,45 euros para el personal obrero especialista y de 11,63 euros para el personal obrero peón por un día efectivamente trabajado, y de 438,22 euros en cada una de las pagas extraordinarias.

Las cantidades mencionadas se condicionan a la obtención de una actividad anual de fábrica de 120. Esta actividad media será la resultante en los trabajos de tiempos medidos.

**Artículo 23. Horas extraordinarias.**

Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma y número previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria se fija en 18,526 euros para los peones, especialistas, oficiales y auxiliares, si se realizan las horas en los días de trabajo (de Lunes a Viernes) y de 23,164 euros para los demás días.

El precio de la hora extraordinaria para los Oficiales Administrativos y Técnicos se fija en 24,517 euros, independientemente el día que se realicen

Las horas extraordinarias que se trabajen serán, como norma general, retribuidas de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, no obstante podrán ser compensadas por tiempo de descanso retribuido incrementados en un 25%, dentro de los cuatro meses siguientes, siendo esta última opción potestad de la Empresa.

**Artículo 24. Pagas extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias previstas en la vigente legislación se abonarán los días 14 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o el día anterior si alguno de estos fuera festivo.

Cada una de estas gratificaciones tendrán un importe de 30 días de salario base más la antigüedad que corresponda de acuerdo con las tablas, 438,22 más 71,78 euros. Se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen, no afectando a estas gratificaciones las bajas por enfermedad o accidente.

El personal técnico y administrativo percibirá estas pagas por el importe del salario base más la antigüedad y complementos.

**Artículo 25. Premio de sugerencias por mejora de métodos.**

Tiene el carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso de trabajo: bien de seguridad, productividad o calidad, mediante modificación, simplificación o supresión de alguna fase o proceso.

**SISTEMA:** El trabajador presentará por escrito las sugerencias al comité de empresa quien las hará llegar al jefe de fabricación.

**PREMIO:** Cuando la puesta en práctica de la sugerencia reporte una economía medible, a juicio de la dirección, el premio consistirá en una mensualidad de salario real.

**ÁMBITO:** Están excluidas de la aplicación del presente artículo las personas para las que el estudio de mejoras constituyan parte integrante de sus obligaciones (departamento de métodos y tiempos, organización, jefes de taller, encargados, etc.).

**Artículo 26. Capacidad disminuida.**

En lo referente al personal con capacidad disminuida se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**CAPÍTULO CUARTO.- Contratación laboral****Artículo 27. Contratación de nuevos trabajadores.**

La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

A los efectos previstos en el artículo 15 a del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, los contratos o pedidos que se reciban para la fabricación y venta de productos concretos y determinados.

Las bajas producidas por jubilación anticipada, defunción o invalidez derivada de accidente de trabajo, siempre que se produzcan entre la plantilla del personal obrero, serán sustituidas con contratos indefinidos, una vez superado un periodo de prueba de seis meses como mínimo.

A partir del 1 de enero de 1997, todos los contratos indefinidos directos que se suscriban o los transformados a indefinidos de contratos temporales u otros de duración determinada, no devengarán plus de antigüedad.

Para los nuevos contratos indefinidos, a partir del 1 de enero de 1997, a efectos de los artículos 51.1. y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, en concordancia con el artículo 85.2 del mismo, se entienda por causas económicas un descenso, descontando el efecto de inflación, en la facturación mensual en un 15% respecto de la media mensual de los doce meses anteriores, durante tres meses consecutivos, o un descenso de igual magnitud en cinco meses dentro de un periodo de ocho meses. Para proceder al despido por esta causa, de los trabajadores con contrato indefinido, habrán debido resolverse en primer lugar todos los contratos temporales que haya con trabajadores de su mismo grupo profesional, comprometiéndose la Empresa a respetar la preferencia de estos trabajadores despedidos a reincorporarse a la misma con contratos de la misma naturaleza que tenían.

Asimismo serán llamados en el orden inverso en que fueron despedidos, esto es, los últimos en salir serán los primeros en entrar.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. Comprometiéndose la Empresa a que, en la medida de sus posibilidades, los contratos de este tipo tengan la duración de un año, tiempo mínimo para generar la prestación por desempleo.

**Artículo 28. Cobertura de vacantes.**

Cuando sea preciso cubrir cualquier puesto de trabajo vacante, se comunicará en primer lugar a todo el personal de la Empresa, incluidos los trabajadores eventuales, el puesto o puestos a cubrir, pudiendo los trabajadores que lo deseen, solicitar tales puestos, que serán adjudicados a quienes demuestren reunir las mejores condiciones de idoneidad.

El tribunal que juzgará reunir las citadas condiciones estará compuesto por:

-Un presidente, designado por la Dirección de la Empresa.

-Un vocal, designado por la Dirección de la Empresa.

-Un miembro del Comité de Empresa o persona que éste delegue.

El trabajador al que se le adjudicare el nuevo puesto, pasará a la categoría y retribución correspondiente al mismo.

**Artículo 29. Ascensos.**

Todos los ascensos de categoría de realizarán mediante concurso oposición, salvo los que correspondan a la cobertura de puestos que impliquen funciones de autoridad o mando sobre otras personas, los cuales se cubrirán por libre designación de la dirección de la empresa.

En los casos de celebración de concurso oposición, el programa de materias sobre las que versarán las correspondientes pruebas de aptitud será elaborado por el tribunal que se constituirá al efecto, y tendrá además, la misión de realizar y juzgar dichas pruebas.

El referido programa se dará a conocer, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de celebración de las

pruebas, a través de la oportuna publicación en los tabloneros de anuncio.

El Tribunal estará integrado de la siguiente forma:

-Un presidente, elegido conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa.

-Un vocal, nombrado por la Dirección de la Empresa.

-Un vocal, nombrado por el Comité de Empresa.

Todos los miembros del Tribunal deberán ser de la especialidad profesional del puesto a cubrir, y de categoría igual o superior a dichos puestos.

En todo caso, los auxiliares administrativos con más de cinco años de antigüedad en dicha categoría que no asciendan a la de Oficial Administrativo de 2.ª, percibirán la retribución establecida en este Convenio para dicha categoría.

No obstante lo indicado anteriormente, cuando se soliciten plazas de categoría superior y la Dirección esté de acuerdo con el ascenso, la misma podrá establecer pruebas de capacitación, y proceder al ascenso sin necesidad de seguir el método señalado en el presente artículo.

#### CAPÍTULO QUINTO.-Seguridad e higiene en el trabajo, absentismo, servicios sociales, I. T., derechos y garantías sindicales, régimen disciplinario.

##### Artículo 30. Ropa de trabajo.

En los tres primeros meses del año se dotará a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada a su actividad y de forma particular a los que desempeñen trabajos bajo condiciones climatológicas adversas (frío, lluvia, viento, etc.). Asimismo, se proporcionará de inmediato los EPI,s necesarios a todo trabajador que deba desempeñar una labor que así lo requiera. Con carácter general. El personal obrero será dotado de dos buzos o monos o dos camisas y dos pantalones, un par de botas de seguridad con duración de un año, siendo indispensable la entrega de lo usado en la misma cuantía, y con identificación como ropa servida por la empresa.

Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas, y convenientemente justificado, serán repuestas sin la periodicidad marcada en el párrafo anterior.

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

##### Artículo 31. Seguridad y salud laboral.

En todo lo referente a Salud y seguridad laboral serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

##### Artículo 32. Premio por la reducción de absentismo.

Con base a un índice de absentismo del 3,53% de horas de no presencia, excluidas únicamente las horas perdidas por accidente de trabajo, maternidad y paternidad, lactancia, horas sindicales, huelga legal, guarda, custodia y Enfermedad Profesional, se establecerá un fondo distributable en el supuesto de reducción de dicho índice.

El citado fondo se determinará aplicando al total de las retribuciones abonadas por todos los conceptos en el periodo de vigencia de este convenio, un 0,40% por cada punto de reducción del índice señalado en el párrafo anterior. En el supuesto de que la reducción alcanzase fracciones, se aplicará la proporción que corresponda, de acuerdo con el criterio expuesto.

El 50% del importe total a que ascendiera el fondo, en su caso, se destinará a completar las prestaciones de la Seguridad Social a aquellos trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, que el Comité de Empresa decida, a la vista de las circunstancias que concurren en cada caso, a juicio del Comité, señalando asimismo el importe del complemento. De ningún modo el importe del complemento señalado más el importe de la prestación de la Seguridad Social, podrá ser superior al cien por cien de la retribución del trabajador.

El restante 50% quedará a libre disposición del Comité para aplicar en los casos que estime conveniente, incluso sin considerar el límite señalado en el párrafo anterior.

La aplicación de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, no tendrá eficacia, en su caso, hasta finalizado el año 2009. No obstante, a la vista de los datos que sobre este aspecto se vayan produciendo a lo largo de estos años, podrá acordarse entre la Empresa y Comité de Empresa, destinar alguna cantidad como anticipo al referido fondo.

Se acreditará el derecho a un Plus de absentismo individual por importe de 30 euros mensuales, excepto en el periodo de vacaciones, siempre que el índice de absentismo individual no supere un 5% mensual, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al devengo. A estos efectos, se excluyen del cómputo, los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, horas sindicales, bajas de maternidad y paternidad, lactancia, guarda legal y huelga.

##### Artículo 33. Complementos de I.T.

A) Por enfermedad o accidente no laboral.

La empresa destinará mensualmente a un fondo la cantidad de 2.000 euros para complementar las prestaciones de I.T. por enfermedad o accidente no laboral que perciban los trabajadores, y distribuir entre éstos en dichas situaciones.

Dicha cantidad se repartirá únicamente a los trabajadores que se encuentren en la referida situación a partir del decimosexto día de su baja laboral, y siempre que no supere esta cantidad el 90% del salario/mes del trabajador, sin contar lo percibido por horas extraordinarias.

La cantidad de 2.000 euros se dividirá entre el número total de días de I.T. de los trabajadores en baja, excluidos los quince primeros días, estableciéndose un precio día.

Asimismo la Empresa abonará adicionalmente a dicho fondo la cantidad de 392,80 euros al mes, para complementar las mencionadas situaciones, con las mismas condiciones y reparto indicados anteriormente, pero siempre que el índice de absentismo por enfermedad y accidente no supere el 4% anual. La percepción de este último complemento se percibirá por los trabajadores una vez se tenga por la empresa el conocimiento del correspondiente índice al finalizar el año.

Si algún mes no se llegara a distribuir íntegramente la cantidad de los 392,80 euros, lo que reste se pagará al finalizar el año de la forma indicada.

La Empresa abonará en concepto de I.T., derivada de enfermedad común el 60% de la base reguladora por contingencias comunes los tres primeros días en la primera baja del año natural sufrida por el trabajador.

En el caso de segundas y siguientes bajas el complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo derivado de enfermedad común no supere el 3,1%.

Tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen a realizar el máximo esfuerzo posible en reducir el índice de absentismo, y una vez finalizado la vigencia de este convenio a estudiar la bondad de éste artículo.

##### B) Por Accidente de trabajo:

1.º - La Empresa complementará hasta 90% del salario bruto del trabajador si el número de accidentes ocurridos en el mes fueran 2, ó de 20 o más al año.

2.º - Si el número de accidentes ocurridos en el mes fuera 1 ó 19 o menos al año, la Empresa complementará hasta el 100% del salario bruto del trabajador.

Este complemento corresponderá exclusivamente para los accidentes de trabajo producidos dentro del centro de trabajo, quedando excluido los accidentes "In Itinere".

##### Artículo 34. Seguro de vida.

La empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente, una póliza de seguro colectivo de vida, por una cuantía por productor de 12.000 euros mínimas, para caso de

muerte, incapacidad permanente total o invalidez absoluta por causas naturales; y será de 24.000 euros cuando las contingencias sean originadas por accidente; 36.000 euros en caso de muerte por accidente de circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán totalmente a cargo de la empresa.

En los tres primeros meses del año, una copia del suplemento de la póliza será expuesta en los tablones de anuncios, para conocimiento general, entregándose otra al Comité de Empresa.

No estarán comprendidos en la citada póliza los productores que tuvieran suspendido su contrato por cualquier causa.

#### Artículo 35. Atenciones sociales.

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (becas, comedores, actividades culturales, deportivas, club del trabajador, etc.) la empresa destinará durante 2009 la cantidad de 16.900 euros. La administración de este fondo se llevará a cabo por una Comisión de cuatro miembros formada por: Uno en representación de la Dirección de la Empresa y tres por el Comité de Empresa.

Esta Comisión podrá pedir, si lo considera necesario en alguna oportunidad, el incremento de la cifra antes señalada, por la aportación económica de los trabajadores.

#### Artículo 36. Jubilación.

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto los periodos de carencia previstos para obtener una pensión de jubilación normal.

La edad mínima de 65 años que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebajará a los 64 años para los trabajadores que lo deseen, en las condiciones y circunstancias requeridas por el R.D. 1194/85, de 17 de julio.

El personal obrero podrá acogerse a la jubilación parcial establecida en el artículo 12. 6 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el R. D. 144/1999 de 29 de enero, el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre y demás legislación relacionada con la materia.

#### Artículo 37. Servicios concertados.

La Empresa podrá establecer un concierto para el personal que desee adherirse a suministros de supermercados o hipermercados, que tuvieran la modalidad de servicios concertados para empresas. La Empresa abonará las cuotas a los trabajadores que utilicen de forma comprobada el servicio, y establecerá un sistema de control al efecto.

#### Artículo 38. Derechos y garantías sindicales.

Por lo que refiere a los derechos y garantías sindicales del Comité de Empresa, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes en la materia, y que en lo sucesivo se promulguen.

Todo el tiempo que los miembros del Comité de Empresa dediquen a sus funciones de representación serán a cargo del crédito horario previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, con las únicas excepciones:

1.- Las que impone el artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- La participación en los tribunales de ascensos.

3.- Las reuniones necesarias de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.

4.- Con motivo de la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa, cada miembro del Comité de Empresa que forme parte de la Representación Social en la Comisión Negociadora, podrá utilizar el siguiente número de horas:

A) Todo el tiempo que duren las reuniones, con motivo de la negociación, entre las representaciones empresarial y sindical, cualquiera que éste fuera.

B) Hasta cuatro horas más a utilizar en el mismo día de cada reunión de negociación o al día siguiente, a su elección, para estudiar las propuestas de la representación empresarial y preparar su posición para la siguiente reunión. Asimismo, el resto de miembros del Comité de Empresa dispondrá de dos horas de crédito horario a utilizar en los mismos términos y condiciones que los miembros de la Comisión negociadora.

C) Hasta cuatro horas en las jornadas en las que el Comité acuerde celebrar Asamblea General de los Trabajadores para informar de la marcha de las negociaciones o de finalización de las mismas. Estas Asambleas deberán celebrarse fuera de la jornada de trabajo y el Comité deberá preavisar a la Dirección de la Empresa de su convocatoria con 48 horas de antelación, salvo que por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se resuelva celebrar asamblea en cualquier momento sin necesidad del transcurso de dicho tiempo.

D) Al constituirse la Comisión negociadora se confeccionará un calendario para la celebración de las sucesivas reuniones en el que se comprenderá, en todo caso, la celebración de una reunión por semana. No obstante, dicha reunión semanal podrá aplazarse por acuerdo de ambas partes.

4.- Las que legalmente se establezcan en el futuro.

Expresamente se imputan al mencionado crédito horario:

1.- El resto de reuniones que los miembros del Comité de Empresa tengan con la Dirección de la Empresa, siempre que no sea convocado por ésta.

2.- Toda clase de consultas, incluidas las referidas a la interpretación del convenio, que el Comité haga, bien a sus asesores jurídicos, bien a organismos administrativos.

El presidente, el secretario y un miembro más del Comité de Empresa podrán acumular hasta un máximo de 45 horas al mes, en detrimento de otro u otros miembros del Comité, pero siempre que el total de horas disponibles por todos los miembros del Comité no sobrepasen las legalmente establecidas. El Comité de Empresa deberá comunicar a la Dirección de la Empresa, dentro del mes natural anterior, los nombres de los que van a utilizar menos de las 30 horas a que tienen derecho.

Los miembros del Comité de Empresa deberán preavisar a sus mandos correspondientes, a través del Delegado Sindical, con 48 horas de antelación la no asistencia al trabajo en todo caso y la ausencia del mismo, si es conocida con esa antelación, para el ejercicio de las referidas funciones.

Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical podrá acumular sus horas sindicales, dentro de un mismo sindicato, un uno o varios de ellos sin rebasar el máximo total legalmente establecido, siempre que esta acumulación no suponga la liberalización de ningún miembro.

#### Artículo 39. Secciones sindicales.

En cuanto a la organización, funciones y derechos de las secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

#### Artículo 40. Descuento en nómina de la cuota sindical.

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará claramente la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y entregará mensualmente el

importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

#### Artículo 41. Asambleas.

La celebración de Asambleas por parte de los trabajadores se regirá por lo previsto en los artículos 77 y S.S. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

#### Artículo 42. Régimen disciplinario.

La facultad disciplinaria, de conformidad con la legislación vigente, es de la competencia de la Dirección, que no obstante informará al Comité de Empresa.

En cuanto a tipificación de faltas y cuantía de las sanciones se estará, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, a lo siguiente:

**FALTAS:** Se entiende por falta, toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y por el Convenio Colectivo.

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

A) **FALTAS LEVES:** Se calificarán como faltas leves las siguientes:

1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de treinta días.

2º.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3º.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

7º.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

8º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B) **FALTAS GRAVES:** Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.

4º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.

5º.- Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

6º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7º.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas o aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

9º.- El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.

10º.- La reiterada o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

C) **FALTAS MUY GRAVES:** Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1º.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

2º.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prologar la baja por accidente o enfermedad.

5º.- La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

6º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

7º.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

8º.- Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

9º.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.

10º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12º.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

13º.- Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.

14º.- El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

15º.- El abuso de autoridad.

16º.- La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

**SANCIONES:** Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

- Traslado de puesto de trabajo dentro de la Fábrica.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender.
- Despido.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: Cuando un trabajador incurra en falta disciplinaria, la Dirección podrá sancionarle, debiendo comunicar la causa de la sanción por escrito.

En cuenta a la prescripción de las faltas se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 43. Comisión paritaria.

A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de 15 días laborables, se creará una Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Organos Administrativos y Jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente convenio.

Dicha Comisión, estará integrada por tres representantes de la Empresa y otros tres por la representación de los trabajadores.

Todos los componentes de esta Comisión, deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, siempre y cuando sigan formando parte de la plantilla del centro de trabajo, salvo en caso de fuerza mayor.

### ANEXO I

#### TABLA DE SALARIO Y SUELDOS DEL PERSONAL

PERSONAL OBRERO	EUROS /DÍA
PEONES	41,842
ESPECIALISTAS	42,429
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN	42,429
PROFESIONALES DE OFICIO	EUROS /DÍA
JEFE DE EQUIPO	51,255
OFICIAL DE 1ª	44,343
OFICIAL DE 2ª	43,788
OFICIAL DE 3ª	43,188
PERSONAL SUBALTERNO	EUROS /MES
CONDUCTOR DE CAMIÓN	1.238,960
VIGILANTE	1.238,701
ORDENANZA	1.241,112
BOTONES	943,760
TELEFONISTA	1.241,169
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS /MES
JEFE DE 1ª	1.610,280
JEFE DE 2ª	1.505,718
OFICIAL DE 1ª	1.403,708
OFICIAL DE 2ª	1.329,069
AUXILIAR	1.264,106
TÉCNICOS TITULADOS	EUROS/MES
INGENIEROS, ARQUITECTO, LICENCIADO	1.869,096
PERITOS Y TÉCNICOS	1.811,007
AYUDANTES DE INGENIERO Y ARQUITECTO	1.690,491
MAESTROS INDUSTRIALES	1.469,843
GRADUADOS SOCIALES	1.568,156
PRACTICANTES	1.341,590
MÉDICOS	1.638,695
TÉCNICO DE TALLER	EUROS /MES
JEFE DE TALLER	1.561,462
MAESTRO DE TALLER	1.469,840
MAESTRO DE 2ª	1.389,821
ENCARGADO	1.372,156
TÉCNICOS DE OFICINA	EUROS /MES
DELINEANTE PROYECTISTA	1.543,572
DELINEANTE DE 1ª	1.394,951
DELINEANTE DE 2ª	1.323,232
REPRODUCTOR O CALCADOR	1.266,891
AUXILIAR	1.266,894
REPRODUCTOR DE PLANOS	1.237,200

PERSONAL DE OFICINAS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO	EUROS /MES
JEFE DE SECCIÓN DE 1ª	1.520,251
JEFE DE SECCIÓN DE 2ª	1.505,657
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.395,537
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.332,960
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	1.298,441

Estos salarios y sueldos se devengarán por el cumplimiento de las actividades exigibles en el sistema implantado.

### ANEXO II

Bajo el principio de primar a la mejor actividad, se establece para el personal administrativo, técnico y subalterno, excepto conductores, la escala siguiente de complementos por categorías:

	EUROS/MES
OFICIALES, DELINEANTES Y TEC. DE 1ª	269,02
OFICIALES, DELINEANTES Y TEC. DE 2ª	191,85
AUXILIARES ADM. Y TÉCNICOS	127,54
TELEFONISTA	142,12
ORDENANZA	126,14
VIGILANTE	126,14
LIMPIADOR/LIMPIADORA	50,29

Dichos importes corresponden al desarrollo de una actividad correcta, y se abonarán en unión del haber mensual, así como en las pagas extraordinarias.

Las retribuciones totales para cada uno de los trabajadores cuyas categorías no se especifican en el presente anexo, tendrán un aumento equivalente a la subida media resultante en el presente convenio para las demás categorías.

Estas cantidades se complementarán mensualmente con la prima ya existente, que es para un año completo, de 3.244,77 euros al 100%, 2.920,29 euros al 90% y 2.595,82 euros al 80%.

### ANEXO III

#### TABLA DE INCREMENTO POR AÑO DE SERVICIO

##### IMPORTE ANUAL DE CADA QUINQUENIO POR CATEGORÍA

PERSONAL OBRERO	EUROS/AÑO
PEONES ORDINARIOS	695,86
ESPECIALISTAS	708,63
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN	708,63
PROFESIONALES DE OFICIO	EUROS/AÑO
JEFE DE EQUIPO	830,00
OFICIAL DE 1ª	830,00
OFICIAL DE 2ª	735,02
OFICIAL DE 3ª	723,04
PERSONAL SUBALTERNO	EUROS/AÑO
CONDUCTOR CAMIÓN	750,95
VIGILANTE	741,21
ORDENANZA	733,53
BOTONES	742,82
TELEFONISTA	742,47
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE DE 1ª	990,42
JEFE DE 2ª	921,06
OFICIAL DE 1ª	851,66
OFICIAL DE 2ª	801,55
AUXILIAR	757,97
TÉCNICOS TITULADOS	
INGENIERO, ARQUITECTO, LICENCIADO	1.164,08
PERITOS Y TÉCNICOS	1.125,14
AYUDANTES DE INGENIERO, ARQUITECTO	1.043,97
MAESTROS INDUSTRIALES	905,65
GRADUADOS SOCIALES	962,12
PRACTICANTES	810,00
MÉDICOS	1.009,46

TÉCNICOS DE TALLER	EUROS/AÑO
JEFE DE TALLER	962,13
MAESTRO DE TALLER	886,87
MAESTRO DE 2ª	842,39
ENCARGADO	830,42
TÉCNICOS DE OFICINA	
DELINEANTE PROYECTISTA	945,55
DELINEANTE DE 1ª	845,89
DELINEANTE DE 2ª	797,68
REPRODUCTOR O CALCADOR	759,81
AUXILIAR	759,81
REPRODUCTOR DE PLANOS	739,91
PERSONAL DE OFICINAS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO	
JEFE DE SECCIÓN DE 1ª	930,00
JEFE DE SECCIÓN DE 2ª	906,13
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	846,20
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	804,10
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	753,33

09/14470

## 7.4 PARTICULARES

## PARTICULAR

*Información pública de extravío del título de Graduado Escolar.*

Se hace público el extravío del título de Graduado Escolar de doña Patricia Martínez Pelayo.

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

Santander, 1 de octubre de 2009.—Firma ilegible.  
09/14620

## 7.5 VARIOS

## AYUNTAMIENTO DE POLANCO

*Rectificación de error*

Publicado anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria número 173 de fecha 8 de septiembre de 2009 relativo a la información pública de solicitud de actividad de transformados de plástico solicitada por «KUM PERFILES Y TRANSFORMACIÓN DE PLÁSTICO, S.L.» en barrio Rolisas D-12 de Mar, se comprueba que existe un error en el plazo de información pública.

Donde dice: «Pueden formular las observaciones pertinentes en el plazo de diez días a contar desde la inserción del presente edicto en el BOC»;

Debe decir: «Pueden formular las observaciones pertinentes en el plazo de veinte días a contar desde la inserción del presente edicto en el BOC.»

Polanco, 8 de septiembre de 2009.—El alcalde en funciones, Luis Barrero Onandía.  
09/13916

## JUNTA VECINAL DE VIAÑA

*Aprobación inicial y exposición pública de Ordenanza reguladora de Pastos.*

Habiéndose aprobado inicialmente por la Junta Vecinal de Viaña (Cabuérniga), con fecha 17 de agosto de 2009,

la Ordenanza Reguladora de Pastos para la Entidad Local de Viaña (Cabuérniga).

Se somete a información pública por término de treinta días hábiles a contar desde el siguiente a su publicación en el BOC de conformidad con lo previsto en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, durante cuyo plazo podrá ser examinada y formularse las reclamaciones que se estimen pertinentes.

El expediente estará de manifiesto en las dependencias de la Junta Vecinal de Viaña y en la Secretaría del Ayuntamiento de Cabuérniga.

De no presentarse reclamaciones, la Ordenanza se entenderá aprobada definitivamente.

Viaña, 28 de septiembre de 2009.—El alcalde pedáneo, Miguel Ángel Cobo Marcos.  
09/14612

## 8. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

## 8.2 OTROS ANUNCIOS

## JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

*Notificación de auto en procedimiento de ejecución número 215/09.*

Doña María Jesús Cabo Cabello, secretaria judicial del Juzgado de lo Social Número Uno de Cantabria.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 215/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancias de don Roberto Vargas Mazón, don Pedro López Obregón, don Miguel Ángel San Pablo Argumosa, don Eduardo Soto Terán, don Antonio González González, don José Antonio González Mesones contra la empresa «PUENTE VIOCA, SL», «PROFESIONALES ALBAÑILES DE CANTABRIA, SL», sobre despido, se ha dictado auto, con fecha 18 de septiembre de 2009, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

## «PARTE DISPOSITIVA

Se acuerda aclarar la parte dispositiva del auto dictado con fecha 4 de agosto de 2009, en el sentido de que donde dice: «Por un principal de 7.426,70 euros, más la cantidad de 11.485 euros, fijados provisionalmente para intereses y costas», cuando debiera de haberse dicho: «Por un principal de 57.426,70 euros, más la cantidad de 11.485 euros, fijados provisionalmente para intereses y costas.»

Notifíquese esta resolución a las partes.

La presente resolución es firme, sin que contra la misma quepa recurso alguno.»

Y para que le sirva de notificación en legal forma a «PUENTE VIOCA, S.L.» y «PROFESIONALES ALBAÑIL DE CANTABRIA, S.L.», en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de Cantabria y en el tablón de anuncios del juzgado.

Santander, 18 de septiembre de 2009.—La secretaria judicial, María Jesús Cabo Cabello.  
09/14323

## JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

*Notificación de auto en procedimiento de ejecución número 189/09.*

Doña María Jesús Cabo Cabello, secretaria judicial del Juzgado de lo Social Número Uno de Cantabria.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 189/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancias de don Javier González Hidalgo contra la empresa «HEPRYCAM, S.L.», sobre ordinario, en reclamación