

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa El Buen Pastor, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 7 de abril de 2006, de una parte por la empresa "EL BUEN PASTOR, S.L.", en representación de la misma, y de otra por el "REPRESENTANTE SINDICAL", en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 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, 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 Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de mayo de 2006.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquín.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA

"EL BUEN PASTOR, S.L." DE SAN VICENTE DE TORANZO (CANTABRIA) .-

Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL .- Los preceptos del presente Convenio Colectivo, establecen y regulan las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa "EL BUEN PASTOR, S.L." y sus trabajadores.

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL .- Quedan afectados por este Convenio, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, excepto los que ocupen cargos de alta dirección, gobierno ó consejo a que hace referencia el artículo 1º núm. 1,3c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL .- Este convenio será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en San Vicente de Toranzo.

Artículo 4º.- VIGENCIA .- El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de TRES AÑOS, entrando en vigor el 1º de enero de 2.006 hasta el 31 de diciembre de 2.008.

Artículo 5º.- DENUNCIA .- No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente Convenio Colectivo a la fecha de su expiración, es decir, el 31 de diciembre de 2.008.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir, dentro de la primera quincena de febrero del año 2.009.

No obstante, y en tanto no se acuerde nuevo Convenio, seguirá aplicándose la parte normativa y salarial del presente.

Artículo 6º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS .- Las condiciones mas beneficiosas si las hubiere, se seguirán manteniendo en todo caso para todos aquellos productores que las vinieran disfrutando.

Artículo 7º.- ORDENACIÓN DEL TRABAJO .- Corresponde a la Dirección de la Empresa, con sujeción a la Legislación Vigente, la organización práctica del trabajo y la adopción de las medidas que estime precisas en cada momento, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconocen en esta materia a los Representantes Sindicales.

Artículo 8º.- FACULTADES DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN .- Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, serán compensables y absorbibles en conjunto y en cómputo anual, por cualesquiera otra que pudiera establecerse en el futuro, mediante disposiciones legales ó reglamentarias.

Artículo 9º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD .- Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 10º.- COMISIÓN PARITARIA .- Se conviene por ambas partes, la creación de una comisión paritaria, compuesta por un representante de la Empresa y un delegado de personal, como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio.

Los representantes serán:

Por la Empresa DON ALVARO ORTIZ DEL PIÑAL
Por los Trabajadores DON NICASIO GONZALEZ RUEDA

Artículo 11º.- LICENCIAS .- El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del total del salario mas el plus de asistencia por los siguientes motivos:

a.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

b.- 2 días naturales por nacimiento de hijo.

c.- 3 días naturales por el fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a otra provincia el plazo será de 4 días naturales.

d.- 1 día natural por fallecimiento de tíos.

e.- 1 día por traslado de domicilio habitual.

f.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los terminos establecidos legal o convencionalmente.

h.- 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.

Equiparación de las parejas de hecho con las de derecho con independencia de su orientación sexual.

Artículo 12º.- VACACIONES .- Las vacaciones serán de treinta días naturales, de los cuales veinticinco días serán laborables y de los otros cinco, cuatro serán domingos y uno festivo.

Se disfrutarán con carácter obligatorio quince días ininterrumpidos del 1º de abril al 30 de septiembre y los restantes en los demás meses del año, según calendario que se fijará entre el Delegado de Personal y la Dirección.

Artículo 13º.- PLUS DE ASISTENCIA .- Queda establecido en 2.65 Euros por día de trabajo efectivo para todos los operarios, cualquiera que sea su condición ó categoría profesional.

La falta de asistencia de más de tres días en el mismo mes, implicará la pérdida de dicho plus durante una semana y si lo es de más de seis días, dejará de percibirse durante un mes completo.

No computarán como faltas de asistencia a estos efectos, las consignadas en el artículo 37 del Real Decreto Leg.1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni las habidas por acudir a consulta médica.

En caso de asistencia médica, deberá justificarlo por escrito (volante) tanto cuando vaya a medicina general, como a alguna especialidad y se perderá a partir del tercer día al año.

Artículo 14º.- PLUS DOMINICAL O FESTIVO .- La Empresa "EL BUEN PASTOR, S.L." pagará un plus o prima de trabajo en domingo o festivo, cuya cuantía será de 41.01 Euros por día trabajado.

La jornada de domingos ó festivos, será de las 7 horas 30 minutos a las 14 horas 25 minutos.

Si la Dirección de la Empresa estimara conveniente hacer la jornada partida en la época estival, se haría ésta sin retribución complementaria alguna.

Los que trabajen los domingos ó festivos dispondrán como compensación de un día completo de descanso en la semana siguiente, que será fijado por acuerdo de ambas partes.

Artículo 15º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL.- El personal con fecha de ingreso en la empresa anterior al 1 de Enero de 2001 percibirá un incremento del 5% sobre el salario base por cada quinquenio desde el día en que comenzó a prestar sus servicios en la empresa. Dicho incremento se calculará sobre el salario base en vigor en cada momento.

Artículo 16º.- PRENDAS DE TRABAJO.- La Empresa facilitará a los trabajadores dos prendas de trabajo al año y un par de botas de goma; y las prendas exigidas por la normativa vigente, cuyo uso será obligatorio dentro de la factoría, estando prohibido su utilización fuera de la misma, dadas las exigencias de dicha normativa.

Artículo 17º.- INCENTIVO DE MANDO.- Se crea un incentivo de mando que se abonará a los jefes de producción, cuya cuantía inicial se fija en 73 euros mensuales, siendo revisable todos los meses, previa negociación de las partes afectadas.

Artículo 18º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las tres gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Julio y Navidad, serán de una mensualidad cada una, según la tabla salarial más la antigüedad que a cada uno le corresponda.

Artículo 19º.- RETRIBUCIONES.- Los salarios y sueldos para 2.006 del personal afectado por este Convenio, serán los que se detallan a continuación para los diferentes grupos profesionales:

- A) FABRICACIÓN
B) ADMINISTRACIÓN

El grupo "A" comprenderá todos los puestos de trabajo afectados a la producción, a su control y al mantenimiento.

El grupo "B" comprenderá los puestos de gestión y administración.

Grupo A :

Aprendiz 1º año.....	22.31 Euros /día
Aprendiz 2º año.....	23.62 Euros /día
Peón.....	26.28 Euros /día
Peón especialista.....	26.89 Euros /día
Oficial 3º.....	27.20 Euros /día
Oficial 2º.....	27.54 Euros /día
Oficial 1º.....	27.94 Euros /día
Auxiliar de laboratorio 2º.....	26.89 Euros /día
Auxiliar de laboratorio 1º.....	27.20 Euros / día
Auxiliar de inspección.....	792.25 Euros /mes
Inspector.....	926.70 Euros /mes
Técnico diplomado.....	935.85 Euros /mes
Limpiador/a.....	3.67 Euros /hora

Grupo B:

Auxiliar administrativo.....	792.25 Euros /mes
Oficial 3º.....	831.43 Euros /mes
Oficial 2º.....	876.37 Euros /mes
Oficial 1º.....	919.12 Euros /mes

Artículo 20º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.- Cuando se produzca incapacidad temporal, la Empresa abonará a los trabajadores el importe necesario, para que con la prestación de I.T. perciban la totalidad de lo pactado en el Convenio.

Artículo 21º.- JORNADA.- La Dirección de la Empresa y el Delegado de Personal, negociarán el calendario laboral en el primer trimestre del año, es decir, establecerán los turnos de disfrute de vacaciones y horario de trabajo, teniendo en cuenta que la jornada es de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El trabajador dispondrá de tres días de descanso de entre los señalados como laborables en el calendario laboral, de los cuales uno será fijado de común acuerdo entre la dirección de la empresa y el delegado del personal y los otros dos serán de libre disposición del trabajador, debiendo comunicarlo a la Dirección con 48 horas de antelación como mínimo a su disfrute.

Durante la jornada de trabajo y en sus dos y media horas centrales, el personal a turno tendrá un descanso de 15 minutos que está incluido en el horario de presencia.

Artículo 22º.- FALTAS Y SANCIONES.-

1.- CLASIFICACIÓN

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) - Serán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
- Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

B) - Serán faltas graves:

- Las faltas de asistencia no justificadas.
- Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
- Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.
- No comunicar dentro del plazo que exijan las disposiciones legales, los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener trascendencia en las declaraciones que la Empresa esté obligada a efectuar como consecuencia de ellos.
- El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que se produzcan graves perjuicios.
- Los trabajos mal efectuados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.
- La reincidencia o reiteración en faltas leves.

C) - Serán faltas muy graves:

- Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- Descubrir planes de la Empresa, utilizar indebidamente documentos, revelar fórmulas de la misma, etc., sea cual fuere el fin con que se realice.

2.- SANCIONES -

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

<u>Por faltas leves:</u>	- Amonestación verbal o escrita.
<u>Por faltas graves:</u>	- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
<u>Por faltas muy graves:</u>	- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
	- Inhabilitación para el ascenso por un plazo de un año.
	- Despido.

Artículo 23º.- CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 24º.- DISPOSICIONES VARIAS.-

A) - FORMACIÓN

Ambas partes son conscientes de la importancia de la formación por lo que acuerdan facilitar a los trabajadores a cursos acordes las necesidades de sus puestos de trabajo, sin que se altere la marcha normal de la actividad.

Se prestará especial atención a la formación del Delegado de Prevención.

B) - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -

Ambas partes acuerdan someterse a los criterios del ORECLA, como paso previo a la Jurisdicción, para la resolución de conflictos que puedan surgir de la aplicación o interpretación de este Convenio, sino hubiera existido acuerdo en la Comisión Paritaria que se regula en el artículo 10.

Artículo 25º.- JUBILACION PARCIAL - CONTRATO DE RELEVO.-

Mientras esté vigente este Convenio (31/12/2008) y el RD. Ley 144/99 publicado en el BOE de 16/2/99, en desarrollo del RD Ley 15/98 de 27 de Noviembre, mediante el que se regula la jubilación parcial vinculada al contrato de relevo, todo trabajador teniendo una edad entre lo 60 y 64 años tendrá derecho a pasar a la situación de jubilación parcial y la empresa contratará a otro trabajador por el tiempo que al trabajador jubilado parcialmente reduzca su jornada de trabajo y de salario que será entre el 25% y el 85%, hasta que este cumpla los 65 años.

Asimismo una vez jubilado totalmente el trabajador, el sustituto con contrato de relevo, se le transformará en indefinido.

En caso de desaparición de este artículo durante la vigencia del Convenio, en el momento de la jubilación total del trabajador, se transformará el contrato de relevo en contrato indefinido.

Se garantizará el mantenimiento del número de trabajadores fijos que en la actualidad tiene la empresa.

DISPOSICIONES FINALES

INCREMENTOS SALARIALES

Año 2006

Se garantiza para este año un incremento del IPC real más un punto. Se adelanta a cuenta un 2%. Tan pronto como se constate el IPC real de este año se regularizarán si procede, las diferencias que pudieran producirse.

Año 2007

Se garantiza para este año un incremento salarial del IPC real más un punto. Se revisará tomando como base los salarios del 2006 revisados, si hubiere procedido o los que se vinieran percibiendo, incrementados con el IPC previsto para ese año por el Gobierno.

Año 2008

Con la misma fórmula del año 2007. Se garantiza un incremento salarial igual al IPC real mas un punto.

San Vicente de Toranzo, siete de Abril de dos mil seis.

POR LA EMPRESA

EL BUEN PASTOR, S. L.
Director
Alvaro Ortiz del Piñal

ÁLVARO ORTIZ DEL PIÑAL

POR LOS TRABAJADORES

Nicasio Gonzalez Rueda

Tablas definitivas del 2005 y provisionales del 2006

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANO 2.005	ANO 2.006
	4,70%	2,00%
GRUPO A		
Aprendiz de primer año	21,87	22,31
Aprendiz de segundo año	23,16	23,62
Peón	25,76	26,28
Peón Especialista	26,36	26,89
Oficial de 3ª	26,67	27,20
Oficial de 2ª	27,00	27,54
Oficial de 1ª	27,39	27,94
Auxiliar de Laboratorio de 2ª	26,36	26,89
Auxiliar de Laboratorio de 1ª	26,67	27,20
Auxiliar de Inspección	776,72	792,25
Inspector	908,53	926,70
Técnico Diplomado	917,50	935,85
Limpiador/a	3,60	3,67
GRUPO B		
Auxiliar Administrativo	776,72	792,25
Oficial de 3ª	815,13	831,43
Oficial de 2ª	859,19	876,37
Oficial de 1ª	901,10	919,12
Plus de Asistencia	2,60	2,65
Plus Dominical	40,21	41,01

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

Dirección General de Cultura

Notificación de trámite de audiencia a interesados en expediente para la delimitación del entorno de protección del Bien de Interés Cultural declarado Iglesia de Santa María de Valverde, en Valderredible.

No habiéndose podido notificar, a través del Servicio de Correos, el trámite de audiencia a interesados en el expediente incoado para la delimitación del entorno de protección del Bien de Interés Cultural declarado "Iglesia de Santa María de Valverde", en el término municipal de Valderredible, se procede a su publicación, al amparo de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Nombre y apellidos: Juan José Arenas Ruiz
Domicilio: C/ Carlos Haya, nº 13. 48004 Bilbao

Nombre y apellidos: Evangelina Muñoz Estebanez
Domicilio: Pl. Tenerías, 2. 47006 Valladolid

Por Resolución de fecha 25 de noviembre de 2004 del Consejero de Cultura, Turismo y Deporte, se inició un procedimiento para la delimitación del entorno de protección del Bien de Interés Cultural declarado "Iglesia de Santa María de Valverde", en Santa María de Valverde, término municipal de Valderredible.

Habiéndose cumplimentado los trámites preceptivos en la incoación e instrucción del procedimiento previstos en el artículo 17 de la Ley 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria, le comunico, que, conforme a la legislación específica del procedimiento que se tramita y, a lo establecido en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede, antes de redactar la propuesta de resolución del procedimiento, abrir un periodo de audiencia a los interesados.

En el mismo dispone de un plazo de 15 días, a contar desde el día siguiente al de la notificación del presente escrito, para que pueda formular alegaciones y presentar los documentos y justificaciones que estime convenientes.

Santander, 24 de mayo de 2006.-La jefa de Servicio de Patrimonio Cultural, Emilia Calleja Peredo.

06/6950

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

Dirección General de Coordinación, Centros y Renovación Educativa

Resolución por la que se establece el procedimiento para valorar el expediente académico en caso de empate en el proceso de admisión a Formación Profesional de Grado Medio.

La Orden EDU/9/2006, de 8 de marzo, reguladora del proceso de admisión de alumnos en centros docentes sostenidos con fondos públicos establece, en su artículo 13.4, que en los procesos de admisión para cursar Formación Profesional de Grado Medio, los empates, si los hubiera, se dirimirán atendiendo al expediente académico del alumnado afectado.

La posibilidad de que en el proceso de admisión para el curso escolar 2006/2007 sea necesario acudir a la aplicación de este criterio de desempate hace imprescindible determinar con claridad el sistema de valoración del expediente académico del alumnado afectado de manera que se garantice en todo momento el principio de igualdad.