

de cara a la construcción de viviendas protegidas dentro de la actual unidad «UE-2» del citado ámbito.

El primero de ellos supone el cumplimiento del Convenio entre el Gobierno de Cantabria y el Ayuntamiento de Astillero a fin de favorecer las actuaciones en vivienda protegida pública en el ámbito de la Sierra de Guarnizo (AU-03) y su cambio de calificación así como las condiciones particulares dividiéndose en dos: El «AU-03» en el que se incluyen los terrenos correspondientes a una unidad de actuación actual en ejecución y respecto de la cual no se producirá la paralización de licencias. Y un segundo, denominado «A.U. 08» en los que se engloban las unidades de actuación actuales 2,3 y 4. Las condiciones particulares para este se sintetizan en dos objetivos prioritarios, la gestión pública y la obtención de vivienda protegida aumentando la densidad de viviendas con respecto al límite legal previsto que se sitúan en 41 viviendas/hectárea, al objeto de regular dicha modificación se contemplan los antecedentes y conveniencia de la misma y la ficha urbanística.

La segunda de las mismas se ciñe a ajustar el aprovechamiento de una unidad de ejecución a su parcela bruta, refiriendo a esta el aprovechamiento lucrativo, como justa compensación se realiza el incremento de dotaciones públicas.

La tercera de las modificaciones tiene como función el cumplimiento del convenio urbanístico suscrito entre el Ayuntamiento de Astillero, Consejería de Obras Públicas, Gesvican y la empresa Neinor en el que se plantea la propuesta de modificación para adecuar las determinaciones del suelo urbanizable «AU-04», en orden a la construcción de vivienda protegida dentro de la actual unidad «UE-2». La modificación propuesta supone la creación de 2 nuevos sectores o ámbitos urbanizables, el «AU-04» y el «AU-04B», cuyos límites coinciden con las dos unidades que actualmente componen la «AU-04». Con esta división se consigue no alterar las condiciones urbanísticas del resto del terreno de la «AU-04» sin plantear en ningún momento aumento de la edificabilidad total ni del aprovechamiento medio como así manifiesta el señor arquitecto municipal en su informe de fecha de 3 de febrero de 2005.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68, en relación con el artículo 65 de la Ley del Suelo de Cantabria, 2/2001.

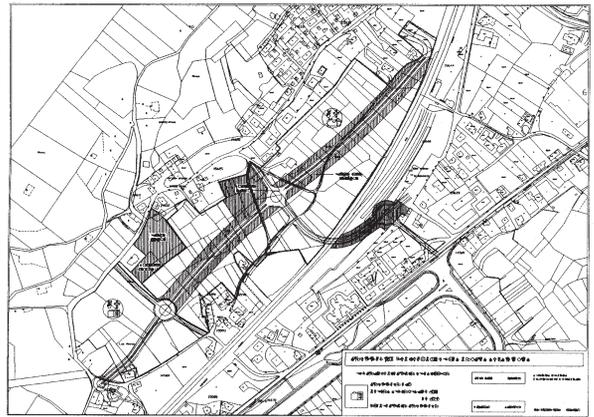
Primero.- Se somete inicialmente la modificación puntual número 3 (A, B y C) de las Normas Subsidiarias de Astillero, con sometimiento a un plazo de alegaciones y reclamaciones de un mes. En ausencia de las mismas, se elevará a definitivo sin ulterior acuerdo plenario.

Segundo.- La Aprobación Inicial conlleva la suspensión de licencias en las zonas que se señalan en el plano adjunto que recibe su aprobación en este acto y con las condiciones, reglas criterios siguientes:

- De conformidad con el artículo 102 y siguiente del RDL 1/92, de aplicación en virtud del artículo 65 de la Ley del Suelo de Cantabria 2/2001, a los efectos de evitar posibles antinomias con el planeamiento en tramitación como consecuencia del otorgamiento de licencias que pudieran contradecirse con los nuevos usos, las edificabilidades o las condiciones urbanísticas, se establece un sistema tendente a evitar que se fruten los criterios de ordenación del nuevo planeamiento en tramitación.

- Existirá una zona en la que se permitirá la edificación y el otorgamiento de licencias por el doble motivo de hallarse en aplicación un planeamiento anterior y coincidir sus determinaciones urbanísticas con las otorgadas por el planeamiento a aprobar. Esta zona es el nuevo Sector «AU-03», que se produce a tenor del desdoblamiento que se produce en aplicación de la modificación número 3-A.

Tercero.- El ámbito de suspensión gráficamente expresado es:



Cuarto.- Con anterioridad a la aprobación provisional deberá acompañarse, si hubiera lugar a ello, instrumento de evaluación ambiental y se remitirá la modificación Comisión Regional de Urbanismo del Gobierno de Cantabria, para emitir informe en los términos de los artículos 71.2 y 83 de la Ley del Suelo de Cantabria 2/2001.

Astillero, 21 de junio de 2005.-El alcalde, Juan Ignacio Diego Palacios.
05/8355

AYUNTAMIENTO DE RUILOBA

Información pública de la aprobación inicial de Estudio de Detalle, en barrio Sierra-Liandres.

El señor alcalde-presidente aprobó inicialmente en fecha 31 de mayo de 2005 el expediente de aprobación de Estudio de Detalle promovido por «Diseños Urbanos Arquitectura y Urbanismo, S.L.», referido al suelo urbano, en el barrio de Sierra-Liandres, redactado por «Trazos Urbanos Arquitectura Asociados, S.L.».

Durante el plazo de quince días contado a partir del siguiente al de inserción del anuncio en el BOC podrá ser examinado por cualquier persona y formularse las alegaciones que procedan.

Ruiloba, 6 de junio de 2005.-El alcalde, Gregorio Escalante Barreda.
05/7862

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 «Laboratorios de Procesos de Prostodoncia, S.L.».

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Funcional y Personal.

El presente Convenio es de obligatoria aplicación para todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en la empresa «Laboratorios de Procesos de Prostodoncia, S.L.».

Artículo 2.- Ambito Territorial.

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa posea en el Territorio nacional.

CAPÍTULO II

VIGENCIA Y DURACIÓN

Artículo 3.- Vigencia temporal.

El presente convenio tendrá vigencia a partir de la fecha de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2005 y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 4.- Concurrencia de Convenios.

Si la aplicación del Convenio del sector supusiera peores condiciones económicas que las aquí pactadas, los trabajadores verán reconocidas citadas condiciones económicas como garantía personal, incluyendo la diferencia entre ambas estructuras salariales.

Artículo 5.- Denuncia y Prórroga.

Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo 3 y sin perjuicio de lo establecido en el 4 (Concurrencia de Convenios), este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa, ante la autoridad laboral por cualquiera de las partes afectadas, antes de finalizar su vigencia.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

DERECHO SUPLETORIO

Artículo 6.- Derecho Supletorio.

El derecho supletorio del presente convenio colectivo se constituye por las normas legales de aplicación general en el orden laboral y, subsidiariamente, por las de orden civil.

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

La comisión paritaria del convenio se constituye como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión paritaria y su funcionamiento se determinarán por el presente Convenio, por las disposiciones reglamentarias que lo desarrollen y por las disposiciones legales de aplicación general.

Tendrá como funciones principales, además de la función de interpretación, aplicación y vigilancia, la intervención en la formación profesional sectorial y la salud laboral sectorial, el conocimiento de manera previa a la reclamación administrativa y jurisdiccional de los conflictos colectivos de trabajo, así como la problemática derivada de la reglamentación profesional del sector que afecte a las relaciones laborales.

Necesariamente, los trabajadores afectados por este Convenio colectivo se obligan previamente a ejercitar cualquier acción que les asista, para la defensa

de sus intereses más legítimos, y siempre que ésta sea colectiva, a plantear el conflicto en el seno de la comisión paritaria.

Asimismo, ambas partes acuerdan que tanto para la resolución de conflictos de ámbito Individual, como Colectivo (incluida la Convocatoria de Huelga u otros medios de presión), deberá instarse la correspondiente conciliación/mediación ante la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO IV

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 8.- Niveles y categorías profesionales.

Los trabajadores de la empresa se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican,

para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad, de iniciativa, de conocimientos y de experiencia.

Grupo I. Personal Profesional

Técnico Oficial.

Técnico en prácticas.

Grupo II. Personal Auxiliar Especializado.

Auxiliar especialista.

Auxiliar.

Grupo III. Personal Administrativo

Dirección Administración.

Oficial Administración.

Auxiliar Administrativo.

Grupo IV. Personal Subalterno

Repartidor

Personal de limpieza

Representante

Personal de mantenimiento.

Definición de Categorías

Técnico Oficial

Titulado superior en Prótesis Dental o titulación equivalente homologada, dado de alta en el Colegio Profesional de Protésicos Dentales de la Comunidad Autónoma.

Será responsable tanto del proceso que realiza como de sus posibles ayudantes, reparando las posibles deficiencias encontradas en el trabajo por él supervisado.

Deberán estar dados de alta en el Colegio Profesional de Protésicos Dentales de Cantabria.

Técnico en prácticas

Técnico titulado en prótesis dental, o habilitado a tal efecto, que por no tener la experiencia laboral suficiente, o bien por su incorporación a la empresa, está de ayudante de cualquiera de las anteriores categorías por un período máximo de dos años, durante los cuales recibirá la formación suficiente para el desarrollo de la anteriores categorías. Deberá estar dado de alta en el Colegio Profesional de Protésicos Dentales de Cantabria.

Grupo II. Personal Auxiliar Especializado

Personal Auxiliar especializado.

Personal carente de titulación de técnico dental, que domina una o diversas áreas de la fabricación de una rama de la prótesis.

Desarrollará sus funciones bajo supervisión técnica.

Auxiliar.

Personal carente de titulación de técnico dental, que realiza una o diversas áreas de la fabricación de una rama de la prótesis.

Desarrollará sus funciones bajo supervisión técnica.

Grupo III. Personal Administrativo

Dirección Administración.

Persona que ostenta la titulación de Licenciado en Económicas o Diplomado en Empresas, responsable de las funciones de gestión de la Empresa.

Realizará informes contables así como estudios sobre la viabilidad de la empresa, y los posibles cambios a introducir, con el fin de mejorar la rentabilidad de la misma.

Se encargará del control del gasto fijo, gasto de fabricación, control de personal, activo de la empresa, etc.

Oficial Administración.

Es el empleado que en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, o titulación académica correspondiente, realiza trabajos que requieren iniciativa propia, llevando el peso de gestión

administrativa de la empresa junto con Dirección de Administración.

Auxiliar Administrativo.

Es el empleado que tiene a su cargo operaciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, archivos y ficheros con iniciativa y responsabilidad limitada. Se ocupa también de labores de recepción y atención telefónica.

Grupo IV. Personal subalterno

Repartidor

Es el empleado que lleva a cabo la entrega y recogida a los clientes de los trabajos a efectuar o efectuados por la empresa, en todas sus modalidades.

Personal de limpieza

Es la persona que se encarga de la limpieza y desinfecciones de los locales y mobiliarios de la empresa.

Representante.

Persona encargada de la captación de clientes para la empresa, así como de la relación con los ya existentes.

Personal de mantenimiento.

Persona que se encarga del mantenimiento y maquinaria de la Empresa.

El desarrollo de las funciones no requiere dedicación exclusiva, pudiendo ser desarrollada por personal de la empresa.

La Comisión Paritaria, podrá establecer una relación de funciones de las distintas categorías, si lo consideraran oportuno.

Artículo 9. Régimen de ascensos.

El régimen de ascensos se producirá, teniendo en cuenta la formación, los méritos, la antigüedad del trabajador y las facultades organizativas del empresario.

Artículo 10. Período de prueba y cese.

Cualquier ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito, incluirá un período de prueba, en los términos establecidos en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración será de:

Técnicos Titulados: Seis meses.

Resto Trabajadores: Dos meses.

Durante el transcurso de este período, el trabajador tendrá derecho a la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo por el que ingresó en la empresa. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones que se hubieran estipulado en su contrato de trabajo.

En relación a los ceses, el trabajador deberá de preavisar a la empresa con un término mínimo de quince días (exceptuando el personal técnico que será de un mes) naturales, facultando el incumplimiento de ese requisito, a que por la empresa se proceda al descuento proporcional de retribución diaria bruta con inclusión de pagas extraordinarias, por cada día que falte para satisfacer aquel plazo.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 11. Salario base.

Se considera salario base el fijado de una manera mensual o de anual en las tablas salariales de este convenio (Anexo I).

Artículo 12. Gratificaciones de Verano y Navidad.

Estas gratificaciones se fijan, para todo el personal, en 30 días de salario base, a abonar antes del día 20 de los meses de julio y diciembre, entendiéndose su devengo anual (la Extra de Verano se devenga por el tiempo trabajado

entre el 1 de Julio de un año y el 30 de Junio del año siguiente, mientras que la Extra de Navidad se devenga por el tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año).

Artículo 13. Plus de no Concurrencia o no Competencia.

Siendo evidente el interés de la empresa en el mantenimiento de sus clientes y en mantener en secreto sus protocolos de trabajo (que forman parte fundamental de su patrimonio industrial y comercial), amén de garantizar que el esfuerzo en materia de Formación que presta a sus trabajadores no resulte un beneficio para sus competidores, las partes establecen este Plus de no Concurrencia o Competencia, una vez finalizada la relación laboral con esta empresa, para las categorías y períodos que se establezcan en cada caso.

Las cantidades a que asciende este Plus, se abonarán mensualmente (12 meses al año, incluida la retribución en el período de Vacaciones) y en la cuantía que se establece para cada categoría en el Anexo I.

Artículo 14. Plus de Productividad.

Siendo interés de la empresa, no sólo la asistencia de sus trabajadores a sus puestos de trabajo, sino que los mismos se impliquen en la búsqueda de un mayor rendimiento, se establece el presente Plus de Productividad, con arreglo a los rendimientos y cuantías señaladas en el Anexo I.

Artículo 15. Plus Dedicación Exclusiva.

Sin perjuicio del deber de buena fe contractual y, por ende, de la obligación de no incurrir en competencia desleal, resulta evidente la capacidad de los trabajadores para prestar servicios en Pluriactividad en otros sectores en los que no concorra aquella competencia desleal.

Por ello y como forma de incentivar a sus trabajadores para que se dediquen en exclusiva a su trabajo en esta empresa, se establece un Plus de Dedicación Exclusiva, en las cuantías establecidas en el Anexo I.

Artículo 16. Plus de Nocturnidad y Festividad.

Para los trabajadores que presten servicios en horario nocturno (de 22,00 horas a las 6,00 horas), se les retribuirá en concepto de Plus de Nocturnidad, con un 25% del valor hora ordinaria, por cada hora de trabajo nocturno.

A su vez, cuando los trabajadores presten servicios en jornada festiva, se les abonará un Plus de Festividad equivalente al 25% de la hora ordinaria, plus que será incompatible con el Plus de Nocturnidad, caso de que se preste servicios en festivo y horario nocturno.

Artículo 17. Complemento de Especial Responsabilidad.

La empresa podrá designar, de entre los trabajadores que ostenten la categoría de Técnico Oficial (Grupo I), la responsabilidad inherente al Cargo de Director Técnico de Laboratorio, Director Técnico Suplente y Técnico Jefe de Sección, de aceptación voluntaria por aquellos trabajadores designados, siendo las características de tal cargo, las siguientes:

Director Técnico Laboratorio: es el trabajador que, ostentando la categoría de Técnico Oficial, domina perfectamente todas las ramas de la prótesis, con responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos, en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación e prótesis dentales y en la programación y organización del Laboratorio. Deberá mantener reuniones con los clientes que así lo soliciten.

Director Técnico Suplente: Es la persona que ostenta la misma responsabilidad que el Director Técnico de Laboratorio, en ausencia de este, por lo que tendrá derecho a este Plus en aquellos períodos en los que tenga que suplir al Director Técnico de Laboratorio; Debido a que esta Responsabilidad no será continuada durante todo el año y que

no tiene porqué ser conocido con un plazo de preaviso, el valor/día de este Plus será superior al establecido para el Director Técnico de Laboratorio.

Técnico Jefe de Sección: Es el responsable tanto de la prótesis que fabrica, como de aquellas que dirige, debiendo realizar las funciones con la calidad suficiente y en el tiempo adecuado. Se encargará, igualmente, de la relación con los clientes que así lo soliciten.

Dado que la designación de de tales cargos de responsabilidad es decisión libre de la empresa y de aceptación voluntaria por parte de los trabajadores elegidos, este Complemento no tendrá el carácter de derecho adquirido o derecho consolidable, sino como un complemento de puesto de trabajo, que deja de percibirse, cuando se cese en aquel cargo.

Artículo 18.- Absorción y Compensación.

La estructura salarial establecida en el presente Capítulo y las cuantías salariales que constan en el Anexo I del presente Convenio, sustituyen a la existente en la actualidad en la empresa, por lo que absorbe y compensa todos los conceptos retributivos hasta ahora percibidos (incluido el Plus de Antigüedad), salvo que en cómputo anual fueran superiores a los derivados de este Convenio, en cuyo caso la diferencia pasaría a integrarse en un Complemento Voluntario.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO. FIESTAS Y VACACIONES

Artículo 19. Jornada de trabajo.

Se establece la jornada laboral de 40 horas semanales trabajo efectivo, en cómputo anual, según las necesidades de servicios y respetando, en todo caso, las doce horas que debe haber entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.

Atendiendo a la peculiaridad del sistema productivo al que está sometida la empresa y sus trabajadores, durante la vigencia del presente convenio se establece que, sobre la jornada anual y, con un máximo de 80 horas anuales por trabajador, se podrán atender las acumulaciones de trabajo, excesos de comandas o puntas espontáneas de trabajo que se produzcan. Estas horas se compensarán por descanso en el período máximo de los cuatro meses siguientes a su realización, y la compensación de éstas se determinará en la proporción siguiente:

1. En caso de que el disfrute del descanso sea a elección de la empresa, por cada seis horas de trabajo de horas flexibles estructurales, se otorgarán ocho horas de descanso, sin que eso afecte al cómputo anual de la jornada.

2. En caso de que el disfrute del descanso sea a elección del trabajador (mediando permiso de la empresa) o que tal descanso se añada al inicio o fin del descanso semanal, vacacional o puente (incluso aunque sea a elección de la empresa), se descansarán ocho horas de trabajo por cada ocho horas flexibles estructurales.

Horas extraordinarias.

Sólo tendrán la consideración de extraordinarias las horas que excedan de la jornada anual, además de las horas flexibles que resulten de la aplicación del apartado anterior.

La compensación por descanso o su retribución se pactará en el presente convenio. Las horas extraordinarias, exceptuando las flexibles, serán voluntarias, exceptuando las que se producen en los supuestos de fuerza mayor.

A efectos laborales se entiendo por fuerza mayor todo acontecimiento extraordinario- tales como incendio, inundación, terremoto, explosión, guerra, tumulto y en general cualquier otros acontecimiento semejante que las partes no hayan podido prever, o que previsto no se haya podido evitar-, originando por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad empresarial que originen la imposi-

bilidad real de trabajar, temporal o definitivamente.

Aún en el supuesto de atender acumulación de trabajo, excesos de pedidos o puntas espontáneas de trabajo que precisen prolongar la jornada, o se realicen horas extraordinarias, aquella no superará nunca en dos horas su jornada habitual.

Artículo 20. Fiestas.

El personal comprendido en el ámbito de este convenio gozará de las fiestas nacionales, regionales y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Gobierno de la Comunidad.

Artículo 21. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de 22 días laborales de vacaciones (computados de lunes a viernes), a excepción del Personal de Limpieza, que tendrá derecho a 26 días laborales de vacaciones (computados de lunes a sábado), que deberán estar fijadas con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute.

Artículo 22. Permisos y Excedencias.

Los trabajadores, mediante previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, teniendo derecho a su retribución, por el tiempo y motivos siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de un hijo o por fallecimiento o enfermedad grave, Intervención Quirúrgica con anestesia general o epidural u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consaguinidad, afinidad o relación de hecho equivalente debidamente acreditada (abuelos, padres, hijos, hermanos y cuñados). Cuando por este motivo, el trabajador necesite desplazarse, justificando la necesidad y distancia, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, habrá que atenerse a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el incumplimiento del deber citado anteriormente compromete la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa.

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

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

- El tiempo necesario para asistir al médico especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el horario laboral y lo haya prescrito el facultativo de medicina general, previa acreditación fehaciente a la empresa, mediante el correspondiente volante justificativo.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

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

La excedencia podrá ser de dos tipos:

- Forzosa: Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, teniendo derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la cesación en el cargo público.

- Voluntaria. Tiene derecho a solicitarla el trabajador que tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa y por un período comprendido entre dos y 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.

También tendrán derecho a una excedencia de una duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

Los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia no superior a 3 años, para atender el cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza como por adopción, contándose desde la fecha de nacimiento de éste. En caso de adopción internacional, dicho período de excedencia empezará a contar desde la respectiva comunicación consular.

Los sucesivos hijos darán el derecho a un nuevo período de excedencia que, en todo caso, pondrá final al que venía gozando. Cuando el padre y la madre trabajen, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

CAPÍTULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 23. Graduación de las Faltas.

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

a) Se considerarán faltas leves:

1.- las faltas de puntualidad injustificada, hasta un número de tres en un mes, en la asistencia al trabajo superior a 10 minutos e inferior a veinte, que no provoquen perjuicio irreparable.

Se entiende por impuntualidad el retraso en la entrada o salida anticipada del puesto de trabajo por un tiempo superior a 10 minutos e inferior a 20.

2.- No atender al público y a cuantas personas se relacionen con el servicio con la corrección y diligencia debidas.

3.- No cursar la baja por enfermedad, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

5.- No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales, pluses familiares, dentro de los quince días siguientes de haberse producido, así como los datos de trascendencia legal y que la empresa este facultada para reclamar.

b) Se consideran faltas graves:

1.- la reincidencia en cometer en un período de tres meses dos faltas leves aunque sean de distinta naturaleza.

2.- las faltas de puntualidad injustificada, desde un número de tres a hasta diez en un mes.

Se entiende por impuntualidad el retraso en la entrada o salida anticipada del puesto de trabajo por un tiempo superior a 10 minutos e inferior a 20.

3.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada, durante un período de treinta días.

4.- La desobediencia a sus superiores en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5.- El abandono del servicio sin causa fundada, aunque

sea por un período de tiempo breve. Si como consecuencia de este abandono, se hubiese originado perjuicio de alguna consideración la empresa o fuera causas de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como muy grave.

6.- las de negligencia, deficiencia o demora en la ejecución de cualquier trabajo o en la conservación del material.

7.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

8.- La simulación de enfermedad o accidente.

9.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, ara sus compañero o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave.

c) Se consideran faltas muy graves:

1.- La reincidencia en cometer en un período de un año más de una falta grave aunque sean de distinta naturaleza.

2.- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o, veinte faltas durante un año.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y hurto y robo, ya sea a la empresa ya sea a los compañeros de trabajo y a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro sitio, así como la competencia desleal, la concurrencia, o la inobservancia de las normas de incompatibilidades.

4.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios o hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar daños en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la empresa.

5.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o cualquier otro tipo de hechos que puedan implicar por esta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

6.- La continuada y habitual falta de limpieza, de manera que sea causas de queja justificada de sus compañeros de trabajo.

7.- La embriaguez habitual que afecte el desarrollo del trabajo.

8.- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados del funcionamiento de la empresa, así como de los procesos en ella realizados, o revelar a elementos extraños estos datos de reserva obligada.

9.- Violar el secreto profesional no respetando la intimidad de clientes o pacientes, revelando datos de los mismos o desvelando información confidencial de la empresa a terceros que pudieran tener intereses en este sector empresarial o profesional.

10.- Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración los superiores o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12.- Abandonar el trabajo en un puesto de responsabilidad.

13.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho reconocido por las leyes.

14.- Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15.- El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado como falta muy grave. La persona que lo padezca lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

16.- El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier acción u omisión por parte del empresario o de los trabajadores que atenta contra la dignidad de los otros trabajadores por razón de su sexo, comprendiendo las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

17.- El trabajador que simule su presencia en su puesto de trabajo fichando, y abandonándolo después, o la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

18.- Cualquiera otra actuación que denote la Trásgresión de la Buena Fe Contractual.

Artículo 24.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

Previamente a la imposición de cualquier sanción a un representante legal de los trabajadores, se exigirá la tramitación de un expediente sancionador, en el que deberán oírse al expedientado y al resto de los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

Artículo 25. Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer en cada caso, teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes.

- por faltas leves: amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.
- por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días o despido disciplinario.

Artículo 26. Prescripción.

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

Artículo 27. Graduación de las faltas.

A efectos de la graduación de faltas, no se entenderán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes términos:

- Faltas leves: 3 meses
- Faltas graves. 4 meses
- Faltas muy graves: 1 año

Artículo 28. Cancelación de antecedentes.

Las sanciones se cancelarán, excepto en el caso de reincidencia, por el transcurso de lo siguientes términos de tiempo.

- Las leves, a los tres meses de su imposición.
- Las graves, a los seis meses de su imposición.
- Las muy graves, a los dos años de su imposición, excepto la de despido.

Artículo 29. Régimen de incompatibilidades.

25.1 Los trabajadores a los que sea de aplicación el presente convenio, no podrán realizar, por cuenta propia o de tercero que no sea el propio empresario, cualquier trabajo que tenga relación con la prótesis dental, ni podrán tener intereses económicos o societarios en empresas del sector o relacionadas con el mismo, tales como clínicas dentales o depósitos dentales. Asimismo, la realización de cualquier otra actividad profesional retribuida (ya como autónomo, ya como empleado ni en contrato mercantil) en cualquier otro sector de actividad, deberá de ser comunicada a la empresa, a los efectos legales previstos para los supuestos de pluriempleo o de pluriocupación y de la percepción del Plus de Exclusividad.

La inobservancia de lo anterior, aparte de las posibles repercusiones que puedan tener en diversos órdenes jurisdiccionales, incluida la penal, se considerará como falta muy grave, sancionable con el despido por deslealtad a la empresa.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN ASISTENCIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 30. Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por causa de accidente de trabajo, percibirá de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada al efecto por cuenta de la Seguridad Social, o Entidad Colaboradora y el cien por cien, del que, en su caso, tenga reconocido, sin que en ningún caso pueda exceder del máximo de cotización legalmente establecido.

Esta ayuda se devengará por el mismo período de tiempo que se establece, con carácter general en las disposiciones legales vigentes sobre Seguridad Social, para la prestación económica por incapacidad temporal y siempre y cuando el trabajador tenga derecho a percibir la Prestación de Incapacidad Temporal, hasta la duración máxima de 18 meses.

Artículo 31. Ropa de trabajo.

De acuerdo con las normas de uniformidad acordadas por la dirección, la empresa proveerá a sus trabajadores de dos equipos de ropa de trabajo.

Dichos equipos deberán ser renovados cada dos años.

De la misma manera se proveerá a los repartidores-cobradoros de un equipo para la lluvia y el frío.

Artículo 32. Prevención de riesgos laborales.

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes negociadoras representando a trabajadores y empresa, se someten a los procedimientos previstos en el acuerdo básico en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Igualmente, se establece la obligación de realizar un reconocimiento médico anual, que incluya el aspecto físico y psicológico, imprescindible en una actividad sanitaria, como la que incumbe al objeto social de esta empresa, además del deber de la empresa de realizar las vacunaciones a sus trabajadores en cumplimiento de las recomendaciones que puedan realizarse los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33. Muerte.

En caso de muerte natural de un trabajador, las empresas abonarán a sus familiares, parejas de hecho, o a quien conviva como tal y así lo pueda probar fehacientemente, la indemnización de una mensualidad.

Si la muerte se produjese por Contingencia Profesional, la indemnización que percibirán los familiares será de tres mensualidades.

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 34. Tablero de anuncios.

En el centro de trabajo, podrá el Delegado de Personal solicitar la colocación, en un puesto accesible, de un tablero de anuncios.

Artículo 35. Colegiación obligatoria.

La cuota mensual del Ilustre Colegio Profesional de Protésicos Dentales de Cantabria, que devengará como consecuencia de la inscripción en el colegio de del trabajador para poder ejercer su profesión, será abonada por la empresa, entendiéndose este abono como Salario en Especie. No existirá obligación de la empresa a abonar la cantidad que el trabajador deba abonar en concepto de Alta como Colegiado.

ANEXO I
TABLA SALARIAL
(BRUTO MENSUAL)

GRUPO I**Técnico Oficial.**

Salario base	907€
Plus no concurrencia	181€
Plus Dedicación Exclusiva	121€
Plus Cargo Jefe Sección	145€
Plus Técnico Responsable	200 €
Plus Técnico Responsable Suplente	30€ / día trabajado
Colegiación	Importe determinado por el C.P.P.D.C

Técnico en prácticas.

Salario base	685€
Plus no concurrencia	171€
Plus dedicación exclusiva	114€
Colegiación	Importe determinado por el C.P.P.D.C

GRUPO II**Auxiliar especialista.**

Salario base	794€
Plus no concurrencia	175€
Plus dedicación exclusiva.	117€

Auxiliar.

Salario base	685€
Plus no concurrencia	171€
Plus dedicación exclusiva	114€

GRUPO III**Dirección Administración.**

Salario base	907€
Plus no concurrencia	181€
Plus exclusividad	121€

Oficial Administrativo.

Salario base	794€
Plus no concurrencia	175€
Plus dedicación exclusiva	117€

Auxiliar Administrativo.

Salario base	685€
Plus no concurrencia	171€
Plus dedicación exclusiva	114€

GRUPO IV**Resto**

Salario mínimo interprofesional

OTROS CONCEPTOS

Media dieta	9€
Dieta completa	20€

HORAS EXTRAORDINARIAS.

GRUPO I	
Técnico Oficial	10€
Técnico Prácticas	7,50€
GRUPO II	
Auxiliar especialista	9€
Auxiliar	7,50€

GRUPO III	
Dirección Administración	10€
Oficial Administrativo	9€
Auxiliar Administrativo	7,50€
GRUPO IV	
Resto	6 €

Santander, 15 de junio de 2005.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

05/8188

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

Resolución de 22 de junio de 2005, por la que se declara Bien de Interés Local, con la categoría de inmueble, las «Estructuras Militares del Monte Picota», en Piélagos.

La Dirección General de Cultura, por Resolución de 18 de mayo de 2004, acordó incoar expediente de declaración de Bien de Interés Local, con la categoría de inmueble, a favor de las «Estructuras Militares del Monte Picota», en Piélagos.

Instruido el procedimiento según lo previsto en el artículo 28 de Ley 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria, se cumplimentaron los siguientes trámites:

- Notificación de la incoación al Ayuntamiento donde se ubica el bien que se propone proteger para su conocimiento e inserción en el tablón de anuncios, así como a los interesados.

- Publicación de la resolución de incoación en el Boletín Oficial de Cantabria del 28 de mayo de 2004, y en el BOE el 11 de febrero de 2005.

- Solicitud de informe preceptivo a las siguientes instituciones consultivas:

- La Universidad de Cantabria.
- El Centro de Estudios Montañeses.
- El Museo de Prehistoria y Arqueología de Cantabria.
- El Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria.

- Solicitud de informe al Ayuntamiento, el 14 de junio de 2004, en virtud del artículo 6 d) del Decreto 36/2001, de 2 de mayo, de desarrollo parcial de la Ley de Cantabria de Patrimonio Cultural.

- Apertura de un período de información pública, acordado el 16 de diciembre de 2004 (Boletín Oficial de Cantabria de 24 de diciembre de 2004) y concesión de trámite de audiencia al Ayuntamiento e interesados el 5 de abril de 2005.

Vistas las alegaciones planteadas durante el trámite de información pública, que han sido objeto de valoración por la Comisión Técnica de Patrimonio Edificado.

Y visto, igualmente, el acuerdo de ampliación del plazo para resolver el procedimiento, hasta el 1 de julio de 2005, adoptado por el Consejero de Cultura, Turismo y Deporte, con fecha 16 de mayo de 2005, como consecuencia de haber tenido conocimiento de la existencia de nuevos interesados en el procedimiento.

Considerando que, a la vista de los informes técnicos obrantes en el expediente, la Dirección General de Cultura viene a estimar que el bien objeto de declaración reúne los valores culturales necesarios para gozar de la protección que la legislación vigente dispensa a los Bienes de Interés Local, con la categoría de inmueble.

Considerando que el Centro de Estudios Montañeses, en su informe de 31 de agosto de 2004, manifiesta su conformidad con la declaración de B.I.L. a favor de «las estructuras militares del Monte Picota», si bien propone una modificación del límite Nor-Noroeste del entorno de protección del bien.