

la entrada al finalizar la jornada, bien sea por la mañana o por la tarde.

**Segunda:**

La gestión de esta flexibilidad horaria a la hora de comenzar y finalizar la jornada corresponde a los propios trabajadores//as, que se responsabilizan personalmente.

**Tercera:**

Que durante el medio día, se puede ampliar o reducir el tiempo para comer, según las necesidades familiares y/o si hay que realizar un desplazamiento para acudir al domicilio.

**Cuarta:**

Que en la empresa se cuenta con infraestructura "cocina habilitada para comer", disponible para aquellas personas que quieran desayunar o comer en las instalaciones.

**Quinta:**

Implantar un BANCO DE TIEMPO, consistente en un bolsa de 6 horas, retribuidas y recuperables.

**Sexta:**

No se podrán exceder las 6 horas disponibles sin haberlas recuperado previamente.

**Séptima:**

Que se podrá hacer uso de las mismas informando previamente a la empresa, excepto cuando la dirección así lo requiera por encontrarse en momentos puntuales de máxima producción, en los que podrá limitar su uso.

**Octava:**

Que esta bolsa de horas, estará gestionada por los y las trabajadoras.

**Novena:**

Que las horas utilizadas se podrán recuperar de forma flexible y fraccionada, preferentemente cuando la empresa así lo requiera en periodos de máxima producción.

**Décima:**

Que al finalizar el año en curso, no se deberán horas a la empresa, según el cómputo anual vigente en el convenio colectivo de aplicación.

**Decimoprimer:**

Que los viernes se trabaja en jornada intensiva, en horario de 8 de la mañana a 3 de la tarde.

**Decimosegunda:**

Que conforme al artículo 34, párrafo 8 del Estatuto de los Trabajadores actualizado tras la entrada en vigor de la ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas aquellas personas que requieran trabajar en un horario de jornada continua, para conciliar su vida familiar, personal y laboral, podrán pactar con la empresa en estos términos.

**Decimotercera:**

Que se disfruta de descanso laboral todos los puentes a lo largo del año, para lo que se amplía la jornada diaria entre 10 y 15 minutos, sin exceder las 9 horas de trabajo diarias estipuladas en el convenio colectivo.

**Decimocuarta:**

Que las vacaciones podrán disfrutar con preferencia en 3 periodos:

1) Una semana durante Semana Santa, que se podrá anexas a las fiestas establecidas en el calendario laboral.

2) Una semana durante la navidad, que se podrá anexas a las fiestas establecidas en el calendario laboral.

3) 15 días durante el verano.

**Decimoquinta:**

Si algún trabajador o trabajadora quiere compactar las vacaciones en un único turno durante el verano, ha de comunicarlo a la empresa por escrito, con suficiente antelación, para que se puedan planificar.

**Decimosexta:**

Que en el caso de necesitar incorporar más personal en la empresa, se propondrá en primer lugar, ampliar la jornada de quien se encuentre trabajando a tiempo parcial y de haber nuevas incorporaciones de personal, disfrutará de las mejoras recogidas en el presente acuerdo.

**Decimoséptima:**

Que el presente acuerdo, está suscrito por todas las personas trabajadoras y la dirección de la empresa abajo firmantes y que entrará en vigor al día siguiente de su registro en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

**CLAUSULA ADICIONAL: VIGENCIA Y PRÓRROGA:**

El presente acuerdo tendrá vigencia hasta 31 de diciembre de 2007 y se entenderá prorrogado de forma automática anualmente a 1 de enero de cada año, siempre que todas las partes firmantes estén conformes, sin necesidad de notificarlo.

En Murcia a 25 de mayo de 2007.

Don Luís González Costea, empresario; don Juan Pedroño Fonet, empresario.

Don Antonio Valverde Perez, trabajador; doña Lourdes Sánchez García, trabajadora; don Francisco Bruno Devesa, trabajador; don Francisco Luis Zapata Pineda, trabajador; don Miguel Angel Morales Alarcón, trabajador.

Consejería de Trabajo y Política Social

**9109 Resolución de 19-06-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para Solplast, S.A.- Exp. 200744110021.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE

n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

### Resuelvo

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Solplast, S.A. (Código de Convenio número 3001312) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 31-05-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 19 de junio de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 12.06.2006), Pedro Juan González Serna.

### Índice

Artículo	Página
1.º Ámbito Funcional	1
2.º Vigencia y Revisión	1, 2 y 3
3.º Vinculación	3
4.º Prelación de normas	3
5.º Absorción y Compensación	3
6.º Garantía personal	3
7.º Organización del trabajo	4
8.º Procedimientos implantación sistemas	5
9.º Clasificación y contratación	6
10.º Clasificación funcional	6 a la 9
11.º Ingresos	10
12.º Ascensos	10
13.º Movilidad funcional	11
14.º Movilidad geográfica	11 y 12
15.º Traslado centro trabajo	12
16.º Ceses	12
17.º Jornada laboral	13 y 14
18.º Descanso diario	14
19.º Horas extraordinarias	14 y 15
20.º Vacaciones	15
21.º Licencias	16
22.º Excedencias	16 y 17
23.º Asistencia a consultorio médico	17
24.º Faltas y sanciones	18
25.º Graduación de las faltas	18
26.º Faltas leves	18
27.º Faltas graves	19
28.º Faltas muy graves	19 y 20
29.º Régimen de sanciones	20
30.º Sanciones máximas	20 y 21
30.º Sanciones máximas	20 y 21

Artículo	Página
31.º Prescripción	21
32.º Seguridad y Salud Laboral	22
33.º Delegados de Prevención	22
34.º Prendas de trabajo	22
35.º Crédito horario	23
36.º Salario convenio	24
37.º Salario Base	24
38.º Complemento de antigüedad	24
39.º Complemento cantidad y calidad	24
40.º Complemento nocturnidad	25
41.º Complemento asistencia	25
42.º Pagas extraordinarias	25 y 26
43.º Nóminas y anticipos	26
44.º Pluses de distancias	26
45.º Formación	26
46.º Absentismo	27
47.º Comisión paritaria	
48.º Composición	
Disposición Adicional 1.ª Jubilación Parcial y Forzosa	29
Disposición Adicional 2.ª Cláusula de Contratación Indefinida	29
Anexo 1 "Tablas salariales"	30
Anexo 2 "Tablas complemento antigüedad"	31
Anexo 3 "Tablas precios horas extras"	32
Anexo 4 "Otros devengos"	33
Anexo 5 "Recibo de salario"	34

## Capítulo I

### Ambito de aplicación

#### Artículo 1.º Ambito funcional

El presente Convenio tendrá ámbito de Empresa y afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en Solplast, S.A., con domicilio en Polígono Industrial de Lorca, Lorca (Murcia) y todos sus centros de trabajo, quedando excluidos los comprendidos en los artículos 1.º (tres) y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2.º Vigencia, prórroga y revisión

##### 2.1.- Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1.º de Enero de 2007. Su duración será de 4 años, finalizando en su integridad el 31 de Diciembre de 2010, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones si alguna de las mismas lo denuncia con 3 meses de antelación.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente en todo su contenido por 2 meses.

##### 2.2.- Revisión salarial primer año de vigencia (01.01.2007 al 31.12.2007)

En caso que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Esta-

dística (I.N.E.) registrase al 31 de Diciembre de 2007 un incremento respecto al I.P.C. conjunto nacional previsto por el Gobierno para el año 2007, se efectuará una revisión para todos los conceptos salariales cuando se constate oficialmente dicha circunstancia, por la diferencia exacta que se produzca.

### **2.3.- Incremento salarial para el segundo año de vigencia (01.01.2008 al 31.12.2008)**

Los importes vigentes a 31 de Diciembre de 2007, correspondientes a todos los conceptos salariales, se incrementarán a partir del 1 de Enero del 2008, en el I.P.C. conjunto nacional, que se prevea por el Gobierno para el año natural del 2008, más 0'5 puntos., con la excepción que a continuación se detalla y que tendrán los siguientes incrementos para dicho año de vigencia :

#### **Para Profesionales de Industria de 1.<sup>a</sup>, Oficial 1.<sup>a</sup> de Oficios Auxiliares y Oficial 2.<sup>a</sup> de Oficios Auxiliares:**

Salario Convenio el I.P.C. previsto más 2'25 puntos.

Complemento de Asistencia el I.P.C. previsto más 3'25 puntos.

#### **Para Profesionales de Industria de 2.<sup>a</sup> y Oficial 3.<sup>a</sup> de Oficios Auxiliares:**

Salario Convenio el I.P.C. previsto más 2 puntos.

Complemento de Asistencia el I.P.C. previsto más 3'25 puntos.

#### **Para Ayudantes Especialistas:**

Salario Convenio el I.P.C. previsto más 1'5 puntos.

Complemento de Asistencia el I.P.C. previsto más 1'5 puntos.

#### **Plus Relevo Continuo y Plus Nocturnidad:**

Para todas las categorías profesionales, se incrementará el I.P.C. previsto más 8 puntos.

### **2.4.- Revisión salarial segundo año de vigencia (01.01.2008 al 31.12.2008)**

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de Diciembre del 2008 un incremento respecto al de 31 de Diciembre de 2007 superior al I.P.C. previsto por el gobierno para dicho año, se efectuará una revisión para todos los conceptos salariales cuando se constate oficialmente dicha circunstancia, por la diferencia exacta que se produzca.

### **2.5.- Incremento salarial para el tercer año de vigencia (01.01.2009 al 31.12.2009)**

Los importes vigentes a 31 de Diciembre de 2008, correspondientes a todos los conceptos salariales, se incrementarán a partir del 1 de Enero del 2009, en el I.P.C., conjunto nacional, que se prevea por el Gobierno para el año natural del 2009 más 0'50 puntos, con la excepción que a continuación se detalla y que tendrán los siguientes incrementos para dicho año de vigencia :

#### **Para Profesionales de Industria de 1.<sup>a</sup>, Oficial 1.<sup>a</sup> de Oficios Auxiliares y Oficial 2.<sup>a</sup> de Oficios Auxiliares:**

Salario Convenio el I.P.C. previsto más 2'25 puntos.

Complemento de Asistencia el I.P.C. previsto más 3'25 puntos.

#### **Para Profesionales de Industria de 2.<sup>a</sup> y Oficial 3.<sup>a</sup> de Oficios Auxiliares:**

Salario Convenio el I.P.C. previsto más 2 puntos.

Complemento de Asistencia el I.P.C. previsto más 3'25 puntos.

#### **Para Ayudantes Especialistas:**

Salario Convenio el I.P.C. previsto más 1'5 puntos.

Complemento de Asistencia el I.P.C. previsto más 1'5 puntos.

**Plus Nocturnidad:** Para todas las categorías profesionales, se incrementará el I.P.C. previsto más 3 puntos.

### **2.6.- Revisión salarial tercer año de vigencia (01.01.2009 al 31.12.2009)**

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de Diciembre del 2009 un incremento respecto al de 31 de Diciembre de 2008 superior al I.P.C. previsto por el gobierno para dicho año, se efectuará una revisión para todos los conceptos salariales cuando se constate oficialmente dicha circunstancia, por la diferencia exacta que se produzca.

### **2.7.- Incremento salarial para el cuarto año de vigencia (01.01.2010 al 31.12.2010)**

Los importes vigentes a 31 de Diciembre de 2009, correspondientes a todos los conceptos salariales, se incrementarán a partir del 1 de Enero del 2010, en el I.P.C., conjunto nacional, que se prevea por el Gobierno para el año natural del 2010 más 0'50 puntos, con la excepción que a continuación se detalla y que tendrán los siguientes incrementos para dicho año de vigencia :

#### **Para Profesionales de Industria de 1.<sup>a</sup>, Oficial 1.<sup>a</sup> de Oficios Auxiliares y Oficial 2.<sup>a</sup> de Oficios Auxiliares:**

Salario Convenio el I.P.C. previsto más 2'25 puntos.

Complemento de Asistencia el I.P.C. previsto más 3'25 puntos.

#### **Para Profesionales de Industria de 2.<sup>a</sup> y Oficial 3.<sup>a</sup> de Oficios Auxiliares:**

Salario Convenio el I.P.C. previsto más 2 puntos.

Complemento de Asistencia el I.P.C. previsto más 3'25 puntos.

#### **Para Ayudantes Especialistas:**

Salario Convenio el I.P.C. previsto más 1'5 puntos.

Complemento de Asistencia el I.P.C. previsto más 1'5 puntos.

**Plus Relevo Continuo:** Para todas las categorías profesionales, se incrementará el I.P.C. previsto más 3 puntos.

### **2.8.- Revisión salarial cuarto año de vigencia (01.01.2010 al 31.12.2010)**

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de Diciembre del 2010 un incremento respecto al de 31 de Diciembre de

2009 superior al I.P.C. previsto por el gobierno para dicho año, se efectuará una revisión para todos los conceptos salariales cuando se constate oficialmente dicha circunstancia, por la diferencia exacta que se produzca.

#### **Artículo 3.º Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que éste, se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad.

#### **Artículo 4.º Prelación de normas**

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa Solplast, S.A. y sus trabajadores, serán las contenidas en el presente Convenio. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que lo desarrollan.

#### **Artículo 5.º Absorción y compensación**

1.- Las condiciones que se pactan en el presente Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procediera de disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

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

#### **Artículo 6.º Garantía personal**

Se respetará a título individual las condiciones que, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada al puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos .

### **Capítulo II**

#### **Organización del trabajo**

##### **Artículo 7.º.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, extendiéndose a las siguientes cuestiones:

1.º La exigencia de la actividad normal.

2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, la actividad a que se refiere el número anterior.

3.º Fijación tanto de los "índices de desechos" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.º La vigilancia, atención y limpieza de la máquina encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.º La realización, durante el período de organización del trabajo de modificaciones de métodos, tarifas, distribución del personal, cambios de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a éstas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuera la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderlas con facilidad.

#### **Artículo 8.º Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo**

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1.º La Dirección de la Empresa notificará previamente del nuevo sistema que pretende implantar al Comité de Empresa, o Delegados de Personal.

2.º Se experimentará el nuevo sistema de organización durante un plazo no superior a doce semanas.

3.º Finalizado el período de experimentación, se recabará la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que deberá emitirlo en el término de quince días.

4.º En el supuesto de que no hubiera acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, ni se hubiere solicitado arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de organización del trabajo deberá ser aprobada por la autoridad laboral.

5.º La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

a) Actividad normal.

Es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física ni mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices de 60 ó 100 (Bedaux y Centesimal respectivamente).

b) Actividad óptima:

Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo, y, que corresponde en los sistemas de medición citados a los índices 80 ó 140.

### Capítulo III

#### Clasificación del personal

#### Artículo 9.º Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.

##### 1.- Clasificación profesional.

##### 1.1.- Contrataciones:

Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados a tiempo determinado, interinos, contratados por tiempo parcial, en prácticas y en formación. Del mismo modo podrá celebrarse, cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

1.2.- Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento. Tendrán la duración máxima de doce meses, con las prórrogas previstas en la Ley, dentro de un período de dieciocho meses, haciendo remisión explícita en este apartado a lo contemplado en el Convenio Colectivo del Sector.

##### 1.3.- Contratación de obra y servicio:

Se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y en su desarrollo legislativo vigente en cada momento.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directas o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

1.4.- Contratos para el Fomento de la contratación Indefinida:

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 10.º Clasificación funcional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúen, serán clasificados en los siguientes grupos:

- 1.º) Técnicos.
- 2.º) Empleados.
- 3.º) Subalternos.
- 4.º) Obreros.

Dichos grupos comprenden los subgrupos y categorías siguientes, detallando en algunas de ellas sus funciones:

##### 1.º) 1.- Técnicos titulados.

- 1.1 Director Técnico.
- 1.2 Subdirector Técnico.
- 1.3 Técnico Jefe.

- 1.4 Técnico.
- 1.5 Perito o Ingeniero Técnico.
- 1.6 Graduado Social.
- 1.7 Ayudante Técnico Sanitario.
- 1.8 Profesor de Enseñanza General Básica.
- 1.9 Ayudante Técnico.
- 1.10 Encargado Mantenimiento.

##### 2.- Técnicos no titulados.

- 2.1 Contramaestre.
- 2.2 Analista de Laboratorio.
- 2.3 Encargado.
- 2.4 Capataz
- 2.5 Auxiliar de Laboratorio.
- 2.6 Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.

##### 3.- Oficina Técnica de Organización del trabajo.

- 3.1 Jefe de Sección de Organización de primera.
- 3.2 Jefe de Sección de Organización de segunda.
- 3.3 Técnico de Organización de primera.
- 3.4 Auxiliar de Organización.
- 3.5 Aspirante de Organización.

##### 4.- Técnico de Proceso de Datos.

- 4.1 Jefe de Proceso de Datos.
- 4.2 Analista.
- 4.3 Jefe de Explotación.
- 4.4 Programador de Ordenadores.
- 4.5 Programador de Máquinas Auxiliares.
- 4.6 Operador de Ordenador.

#### 2.º Empleados

##### 1.- Administrativos.

- 1.1 Jefe de primera.
- 1.2 Jefe de segunda.
- 1.3 Oficial de primera
- 1.4 Oficial de segunda
- 1.5 Auxiliar
- 1.6 Aspirante

##### 2.- Técnicos de Oficinas

- 2.1 Delineante Proyectista
- 2.2 Delineante
- 2.3 Calcador
- 2.4 Auxiliar Técnico de Oficina
- 2.5 Aspirante a Técnico de Oficina.

##### 3.- Personal de ventas, propaganda y/o publicidad.

- 3.1 Jefe
- 3.2 Inspector
- 3.3 Delegado
- 3.4 Agente de Propaganda y/o Publicidad
- 3.5 Viajante.
- 3.6 Corredor en Plaza

## 3.º Subalternos:

- 1.- Almacenero.
- 2.- Conserje.
- 3.- Cobrador.
- 4.- Capataz de Peones.
- 5.- Listero.
- 6.- Basculero Pesador.
- 7.- Guarda Jurado.
- 8.- Personal Sanitario no Titulado.
- 9.- Guarda Vigilante.
- 10.- Ordenanza.
- 11.- Portero.
- 12.- Diversos.
- 13.- Limpiadora.
- 14.- Mozo de Almacén.
- 15.- Botones.

## 4.º Obreros:

1. Profesionales de Oficios Auxiliares.
  - 1.1 Oficial de primera
  - 1.2 Oficial de segunda
  - 1.3 Oficial de tercera
2. Profesionales de la Industria.

Son los que con un período de práctica y un alto grado de conocimiento y perfección, tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la misma, cuidando de su buena marcha, engrase y conservación.

Este grupo lo integran las siguientes categorías:

## 2.1 Profesionales de primera:

Es quien con un alto grado de perfección, ejecuta varias tareas definidas en el número 4.º.2, pudiendo estar responsabilizado de los trabajos realizados por un equipo de personas.

## 2.2 Profesionales de segunda:

Integra esta categoría quien, sin llegar a la perfección exigida para los Profesionales de 1.ª, ejecuta las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

## 2.3 Ayudante Especialista:

Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Profesionales de 1.ª y 2.ª, estando preparado para suplir a éstos en caso de ausencia y de igual manera realiza con medios mecánicos el transporte interno dentro del recinto de la Empresa.

## 2.4 Peón:

Es quien ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

## 3. Profesionales de actividades complementarias.

- 3.1 Encargado.
  - 3.2 Oficial de primera
  - 3.3 Oficial de segunda

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener

provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

**Capítulo IV****Ingresos, ascensos, escalafones,****Movilidad funcional y geográfica, ceses****Artículo 11.º Ingresos**

El ingreso de los trabajadores, se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- 1.- Personal empleado.
  - 1.1 Técnicos titulados: Seis meses
  - 1.2 Resto empleados: Tres meses
- 2.- Personal obrero.
  - 2.1 Obreros cualificados: 1 mes
  - 2.2 Peones y aprendices: 15 días

La situación de incapacidad temporal del trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo de los plazos señalados.

**Artículo 12.º Ascensos**

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán de acuerdo con las siguientes normas:

1.- El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como Técnicos, Contramaestres, Encargados, Capataces, Jefes de Fabricación, Personal o Ventas, Jefes Administrativos, Delegados, Promotores de Ventas, responsables de Control de Calidad, Cobradores, Conserjes, Vigilantes Jurados y todas aquellas que tengan acceso directo a datos de obligada reserva, serán de libre designación por la Empresa.

2.- Para el resto de las categorías profesionales, se establece un concurso de méritos, en base a un sistema de cómputo, de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

**Artículo 13.º Movilidad funcional**

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de diferentes categorías profesionales a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de ocupar una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses interrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial, y otras causas análogas, en

cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos establecidos en el Art.º 12.2 de este Convenio. La retribución, mientras se desempeñe el trabajo de superior categoría, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, salvo acuerdo previo entre la Empresa y el trabajador afectado, conservando éste, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría de origen.

En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionaría según la nueva categoría laboral.

#### **Artículo 14.º Movilidad geográfica**

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del Servicio.
- d) Por permutas

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Si el traslado se realiza por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que se refiere el apartado anterior, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, siempre que se le garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse. La facultad que se concede a la Empresa, solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de ésta menos de diez años, no afectando esta limitación al personal técnico titulado.

El trabajador trasladado percibirá, en todo caso, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. La Empresa vendrá obligada así mismo a facilitar al trasladado, vivienda adecuada a sus necesidades en unas condiciones similares a las que hubiere venido disfrutando y, si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma Empresa, y que estuvieren encuadrados en un mismo nivel y categoría profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio,

la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

#### **Artículo 15.º Traslado del centro de trabajo**

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad que implique cambio de residencia para los trabajadores y, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

Los trabajadores afectados tendrán un plazo máximo de 1 mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En el caso que la Empresa no hiciese el traslado anunciado, si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con tal fin será indemnizado en los perjuicios ocasionados.

#### **Artículo 16.º Ceses**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el Servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal del grupo Técnico:	2 meses
Personal del grupo Administrativo:	1 mes
Personal del grupo Obrero:	15 días

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

### **Capítulo V**

#### **Jornada de trabajo, horarios, jornadas especiales, descansos entre jornadas, horas extras y vacaciones**

##### **Artículo 17.º- Jornada laboral**

El número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual, será para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, de 1.764 horas para el primer y segundo año de vigencia (01.01.2007 al 31.12.2008), de 1.760 horas para el tercer año (01.01.2009 al 31.12.2009), de 1756 horas para el cuarto año de vigencia (01.01.2010 al 31.12.2010).

Las referidas jornadas anuales se ajustarán a los horarios que se indican a continuación:

- 1) Personal a jornada normal:
 

	Lunes a Viernes
Mañanas	de 8:00 a 13:30 horas
Tardes	de 15:30 a 18:00 horas

2) Personal a tres turnos rotativos con descanso dominical:

	Lunes a Viernes	Sábados
Primer turno	de 6 h. a 14 h.	(*)
Segundo turno	de 14 h. a 22 h.	
Tercer turno	de 22 h. a 6 h.	

(\*) Al objeto de completar las jornadas efectivas anuales, la Empresa confeccionará anualmente el oportuno calendario, en el que se incluirán los sábados que correspondan en cada caso.

3) Personal a Proceso Continuo:

Este personal seguirá con el sistema actual de trabajo, que consiste en jornada continuada a tres turnos rotativos, de mañana (6 h. a 14 h.), de tarde (14 h. a 22 h.) y de noche (22 h. a 6 h.), respectivamente, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de 7 días de trabajo, 2 de descanso, 7 días de trabajo, 2 de descanso y 7 días de trabajo, 3 de descanso.

Al objeto de efectuar una jornada, en cómputo anual, igual a la pactada en este Convenio para todas las categorías, el tiempo devengado de más por los trabajadores en este sistema de trabajo será acreditado por cada trabajador como "descanso compensatorio", detrayendo del mismo los días 1 de Enero y 25 de Diciembre.

Para los trabajadores que tienen régimen de trabajo a "Proceso Continuo", según se prevé en este apartado, se establece un complemento mensual cuyo importe se refleja en el Anexo n.º 4, en concepto de "Plus de Relevo Continuo", o la parte proporcional a los días trabajados en dicho sistema de trabajo.

Asimismo se establece un complemento para los días festivos, no domingos trabajados, consistente en el importe como la hora extra festiva según establece el Anexo n.º 3 para cada categoría.

4) En el supuesto de que razones técnicas u organizativas hicieran necesario el establecimiento de nuevas normas sobre jornadas y turnos y, en consecuencia la modificación de las establecidas en este apartado, la Empresa se reserva el derecho a llevarlas a efecto, de acuerdo con la legislación vigente.

#### **Artículo 18.º Descanso diario**

Se establece para el personal de jornada continuada, un descanso diario de 15 minutos. Dicho descanso no podrá ser considerado, bajo ningún concepto, como tiempo efectivo de trabajo.

Como consecuencia, el personal cuya jornada de trabajo sea continuada y no disponga voluntariamente de los 15 minutos de descanso, percibirá la suma recogida en el Anexo n.º 4, por cada día que no disfrute del mismo, figurando la cantidad que resulte por este motivo en el recibo de salarios, bajo el concepto de Plus Bocadillo.

#### **Artículo 19.º Horas extraordinarias**

A todos los efectos, se conviene que para los casos extraordinarios en los que, por necesidades del servicio, hubiera de trabajarse más horas de las normales estableci-

das en el Art.º 17, se establece como precio fijo para cada una de estas horas y por la vigencia de este Convenio, el importe por categoría que se indica en el anexo n.º 3.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, exceptuándose aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y supuestos de fuerza mayor, detallándose, entre ellas, a continuación las siguientes:

- Pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.

- Sustitución de ausencias imprevistas.

- Puesta en marcha y/o parada de máquina.

- Cambios turno.

- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, o bien suponga la imposibilidad de reparar averías, o garantizar la debida puesta en marcha de la máquina.

- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Los trabajadores que devenguen este tipo de horas, podrán optar por compensar dichas horas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

#### **Artículo 20.- Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que lleven trabajando en la Empresa, como mínimo un año, disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones. El personal de nuevo ingreso o que cese en el transcurso del año, disfrutará de la parte proporcional que, con relación al tiempo que lleva trabajando, le corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán de la forma siguiente:

20 días serán continuados, disfrutándose éstas entre los meses de enero a diciembre de cada año.

Cuando por razones económicas, técnicas, productivas, organizativas o cuando las circunstancias del mercado lo exijan, podrá la Empresa fraccionar en dos o más períodos el disfrute de las vacaciones anuales, previa información a los representantes de los trabajadores.

día, el 24 de Diciembre.

1 día, el 31 de Diciembre.

En el supuesto que los días 24 y 31 de Diciembre coincidieran en sábado o domingo, la comisión mixta fijará otras fechas de sustitución de éstas.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios para conocimiento del personal, dando preferencia en la distribución para el disfrute de las mismas, al más antiguo de la Empresa.

Las vacaciones se retribuirán con los siguientes conceptos: Salario Convenio, Complemento Cantidad y Calidad, Complemento de Asistencia, Complemento de



Antigüedad (en el caso que se tenga derecho) y Plus de Relevé Continuo para el personal adscrito a este sistema de turnos en el momento de disfrutarse las vacaciones.

No podrán ser acumulados períodos de vacaciones no disfrutados en los años anteriores, salvo, que esta circunstancia haya sido motivada por imperativos del servicio.

Aquellos trabajadores que por encontrarse en situación de I.T. no hayan podido disfrutar de sus vacaciones dentro del año natural al que las mismas corresponden, podrán disfrutarlas al año siguiente, en proporción al tiempo efectivo de trabajo realizado en dicho año natural.

## Capítulo VI

### Permisos, Licencias y Excedencias

#### Artículo 21.º Licencias

El trabajador, avisando con la mayor antelación posible, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, durante el tiempo que a continuación se expone:

1.- Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2.- Dos días naturales por el alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3.- Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, que podrán ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento por esta causa.

4.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.

5.- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6.- Por 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, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7.- Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 al 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

#### Artículo 22.º Excedencias

Los trabajadores, con, al menos, un año de servicio en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 12 meses y no superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones legales vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges, imposibilitará la excedencia del otro.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el ingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar ésta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Para acogerse a una nueva excedencia, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

#### Artículo 23.º Asistencia a consultorio médico

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribuciones el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, en el que deberá constar la hora de entrada y salida del consultorio y sin cuyo requisito no se abonará el tiempo de consulta señalado anteriormente.

## Capítulo VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 24.º Faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

#### Artículo 25.º Graduación de las faltas

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

#### Artículo 26.º Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad, hasta tres en un mes en la asistencia al trabajo con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada.

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

3.- El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

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

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### **Artículo 27.º Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.

2.- Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de 30 días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

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

10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa siempre que, por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### **Artículo 28.- Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6.- La embriaguez o toxicomanía habituales, si repercute negativamente en el trabajo.

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

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

9.- Causar accidentes graves por negligencias o imprudencias.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

14.- El abuso de autoridad por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa.

#### **Artículo 29.º Régimen de sanciones**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas

muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, o Delegado de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

#### **Artículo 30.º Sanciones máximas**

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

c) Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en un grado máximo.

#### **Artículo 31.º Prescripción**

La facultad de la Empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

### **Capítulo VIII**

#### **Seguridad y salud laboral**

##### **Artículo 32.º Seguridad y salud laboral**

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa concordante.

##### **Artículo 33.º Delegados de prevención**

El Delegado o Delegados de Prevención serán elegidos de entre los Representantes de los Trabajadores conforme a la escala establecida en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y tendrán las competencias y facultades establecidas en la legislación vigente.

##### **Artículo 34.º Prendas de trabajo**

La Empresa dotará a su personal del grupo obrero, subalterno y técnico, de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad en el primer año, y posteriormente se entregarán dos prendas al año.

Para poder optar a un nuevo calzado de seguridad, el trabajador tendrá que hacer entrega del que haya tenido en uso y esté estropeado.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo fin serán propiedad de la Empresa.

Cualquier otra prenda de protección que se necesite para realizar determinados tipos de trabajo o en determinadas condiciones, tales como impermeables, botas de

agua, pantallas de protección, guantes, etc., deberán ser solicitadas por el productor, en el momento de realizar los trabajos referidos, a su correspondiente mando, quien elaborará el correspondiente vale de almacén. La Empresa se compromete a mantener en su almacén un stock suficiente de tales prendas.

### **Capítulo IX**

#### **Garantías sindicales**

##### **Artículo 35.º Crédito horario**

La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa, o, Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, veinticinco horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, salvo los meses que precisen asistir a Congresos y Seminarios de Formación Sindical, de carácter extraordinario, en cuyo caso el número de horas no podrá exceder de cuarenta mensuales, para uno de ellos.

### **Capítulo X**

#### **Condiciones económicas**

##### **Artículo 36.º Salario convenio**

El Salario Convenio a percibir por el personal durante el primer año de vigencia de este Convenio, para un rendimiento normal y correcto, es el establecido en el Anexo n.º 1.

##### **Artículo 37.º Salario base**

Se acuerda por ambas parte que el "Salario Base" para el presente Convenio es el que se contemplaba en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas de fecha 26-04-74, por lo que, a efectos del cálculo de los complementos de Nocturnidad, Penosidad, Antigüedad y cualesquiera otros de tipo personal o de puesto de trabajo, se establece como base del mismo.

##### **Artículo 38.º Complemento de antigüedad**

A partir del 1 de Enero del 2007 los trabajadores comprendidos en este convenio, disfrutarán como complemento de antigüedad un aumento periódico por años de servicio consistente en trienios y quinquenio tal como se recoge en el ANEXO n.º 2, con el límite máximo de 2 trienios y 1 quinquenio, retribuidos por el número de días que se acrediten para el cobro del salario convenio, exceptuando las ausencias y licencias (sin incluir las descritas en el art, 35).

Solo y exclusivamente se considerarán "años de servicio" a efectos del pago del complemento de antigüedad los periodos computados a partir del día establecido como fecha de alta / antigüedad en los recibos de salario del personal en alta en la Empresa. Por ello, el personal que cese definitivamente y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, exclusivamente tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso (que será la que conste en el recibo de salario) perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Los trabajadores que a 1 de Enero de 2007 tengan reconocido un complemento personal de antigüedad tal como se regulaba en el VIII Convenio Colectivo, compensarán y cambiarán su denominación por el aquí recogido.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1.º del mes siguiente al de su cumplimiento.

#### **Artículo 39.º Complemento por cantidad y calidad**

Se establece un Complemento por Cantidad y Calidad de trabajo, por día efectivamente trabajado, según las cuantías señaladas en el anexo n.º 1.

Para tener derecho a dicho Complemento, los productores deberán realizar la cantidad y calidad de producción que, para cada máquina, se señale, salvo que no lo realice por circunstancias que no le sean imputables.

#### **Artículo 40.º Complemento de nocturnidad**

Todos los trabajadores que comiencen su jornada de trabajo a las 22 horas y hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán la cantidad fijada en el anexo n.º 4 por día efectivamente trabajado en esta modalidad, o la parte proporcional en el supuesto de que la jornada no fuese completa.

#### **Artículo 41.º Complemento de asistencia**

La cuantía de este Complemento será la que figura en el Anexo n.º 1 para cada categoría profesional y se devengará por día efectivamente trabajado.

Para acreditar el derecho a este Complemento, sólo se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa y con puntualidad.

En consecuencia, no se tendrá derecho al complemento, cuando se incurra en retraso a la entrada al trabajo, cuando no se trabaje la jornada completa o cuando se incurra en inasistencia, siempre que estos retrasos, ausencias o inasistencias sean injustificadas, efectuándose las deducciones al Complemento, según las siguientes escalas:

##### a) Retrasos en la entrada al trabajo (siempre superior a 5 m.)

Primer retraso en un mes	1 día de pérdida
Segundo " " "	2 días de "
Tercer " " "	3 " "
Cuarto " " "	5 " "
Quinto " " "	8 " "

##### b) Inasistencia:

	Primera falta en un mes
1 día (además del que ha faltado).	
Segunda " " "	3 días ídem
Tercera " " "	5 " "
Cuarta " " "	12 " "
Quinta " " "	20 " "

A estos efectos, se considerará falta de asistencia, la entrada al trabajo con retraso superior a dos horas.

Toda la retención que haga la Empresa por este concepto, se integrará en un fondo para fines sociales, no pudiendo beneficiarse de dicho fondo, aquellos trabajadores que hubieran incurrido en las retenciones mencionadas.

#### **Artículo 42.º Pagas extraordinarias y de beneficios**

La paga extra de Julio, Navidad y Beneficios se abonarán de la siguiente forma:

1.- 30 días de Salario Convenio según indica la tabla reflejada en el Anexo n.º 1.

2.- 30 días de Complemento de Antigüedad, (en caso de devengarse por el trabajador) según indica la tabla reflejada en el Anexo n.º 2.

3.- Complemento de Asistencia en Pagas: Se abonará la cantidad de 22 días de Complemento de Asistencia, según importes detallado en el Anexo n.º 1. Esta cantidad la percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que no reciben cantidad igual o superior por dicho concepto en cada una de las Pagas Extraordinarias.

4.- Complemento Cantidad y Calidad en Pagas: Se abonará la cantidad de 22 días de Complemento de Cantidad y Calidad, según importes detallados en el Anexo n.º 1. Esta cantidad la percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que no reciben cantidad igual o superior por dicho concepto en cada una de las Pagas Extraordinarias.

#### **Artículo 43.º Nóminas y anticipos**

Todos los haberes que legalmente procedan, serán reflejados en recibo oficial de salarios, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La nómina tendrá especificados todos los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo, y deberá hacerse efectiva los días 10 de cada mes siguiente al que la misma corresponda.

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios devengados hasta el 90% de estos, siempre que sea solicitado por el trabajador con una antelación de 48 horas.

La nómina se seguirá abonando mediante cheque nominativo, o transferencia bancaria.

Ambas partes acuerdan mantener el actual Recibo de Salarios existente en la Empresa, que se especifica en el Anexo 5.

#### **Artículo 44.º Pluses de distancia y compensación de incrementos de tarifas de transportes urbanos**

Ambos Pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas, por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

#### **Artículo 45.º Formación**

Se establece para el primer año de vigencia (01.01.2007 al 31.12.2007) la cantidad de 3'84 € por hora para todas las horas de formación promovida por la Empresa, que se realizarán fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario.

### **Capítulo XI**

#### **Absentismo**

#### **Artículo 46.º**

Al efecto de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual, regulándose la percepción del mismo, de acuerdo con las condiciones siguientes:

1.º) Se designa la cantidad que se refleja en el anexo n.º 4, como premio mensual para el conjunto de plantilla,

cuando el índice mensual de absentismo, en su cómputo global, alcance el 4'5%

2.º) El índice de absentismo se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Días Naturales de Ausencia/Plantilla/Mes}}{\text{Días Naturales Teóricos/Plantilla/mes}} = \text{Índice absentismo}$$

Días Naturales Teóricos/Plantilla/mes

“El índice de absentismo es el cociente entre los días naturales de absentismo al mes y los días naturales de dicho período, referidos a toda la plantilla”

3.º) Para el cómputo de dichos índices, se tomarán todas las ausencias, exceptuando las vacaciones, permisos por matrimonio y horas sindicales.

4.º) El premio por absentismo, solo será percibido en los meses naturales del año, sin que, por lo tanto, tenga dicho concepto repercusión en las pagas extras de Julio, Navidad y Beneficios.

5.º) La determinación del citado índice, se hará en base a los días transcurridos entre las fechas de cierre de nómina de un mes, con respecto a la anterior.

6.º) Para la determinación de la cantidad a recibir por este concepto, se tendrá en cuenta las siguientes bases:

a) A un absentismo superior al 4'50% corresponde 0 €.

b) A un absentismo igual al 4'50% corresponde 1.200,00 €.

c) A cada décima de reducción del citado índice le corresponde la cantidad mensual de 80,00 €.

7.º) La cantidad obtenida mensualmente se repartirá, de forma lineal, entre aquellos trabajadores cuyo índice individual sea inferior al citado 4'50%

### Capítulo XIII

#### Comisión paritaria

##### Artículo 47.º Comisión paritaria

A los efectos de lo previsto en el Art.º 85, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Estará compuesta por seis miembros, tres en representación de los trabajadores, y tres en representación de la Empresa. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de un mes.

En el supuesto de que se produzca una falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes solicitarán la mediación del organismo oficial competente sobre la materia de que se trate.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma.

##### Artículo 48.º Composición

La Comisión Paritaria estará compuesta por las siguientes personas:

Por la Representación de los Trabajadores:

D. Juan José Sánchez Sánchez

D. José Manuel López Torres

D. Jesús Ruiz Soto

Suplentes:

D. José Lorenzo Martínez Martínez

D. Vicente Gutiérrez Ontoso

Por la Representación de la Empresa:

D. José María Roncal Berruezo

D. Telesforo Garrido Halcón

D. Ramón Sarria Lara

Suplentes

D. Francisco Fernández Fernández

D. Alberto Secada Gutiérrez

#### Disposiciones Adicionales

##### Jubilación, contratación indefinida.

**Disposición Adicional 1.ª.-** Jubilación parcial y forzosa.

1.º) Atendiendo a razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, y siempre que a criterio de la Empresa sea posible, se utilizará la modalidad de Jubilación Parcial según la regula el RD 1131/2002 de 31 de octubre.

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

**Disposición Adicional 2.ª.-** Cláusula de contratación indefinida.

La Empresa realizará de libre designación entre todo el personal de la compañía, 16 contrataciones o transformaciones a fijos de plantilla durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

**ANEXO I**  
**TABLAS SALARIALES EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2007**

**IMPORTE MENSUAL / EUROS**

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO C. Y CALIDAD	TOTAL
05 DIRECTOR COMERCIAL	1.434,33	717,18	243,82	2.395,33
09 SUBDIRECTOR COMERCIAL	1.276,58	645,45	229,50	2.151,53
11 JEFE ADMINISTRATIVO 1º	874,96	372,94	229,50	1.477,39
12 JEFE ADMINISTRATIVO 2º	803,23	315,57	229,50	1.348,30
13 JEFE DE PERSONAL	874,96	372,94	229,50	1.477,39
14 LICENCIADO EN PRACTICAS	803,23	315,57	229,50	1.348,30
17 JEFE DE VENTAS	874,96	372,94	229,50	1.477,39
18 INGEN.TECN.EN PRACTICAS	874,96	315,57	229,50	1.420,02
19 DELEGADO DE VENTAS	874,96	372,94	229,50	1.477,39
20 AYUDANTE TECNICO	803,23	315,57	229,50	1.348,30
21 ENCARGADO	760,20	258,18	186,45	1.204,83
22 PROMOTOR DE VENTAS	774,56	258,18	200,80	1.233,54
27 JEFE CONTROL CALIDAD	757,73	297,62	223,28	1.278,63
28 ENCARGADO MANTENIMIENTO	760,20	236,67	186,45	1.183,32
29 CONTRAMAESTRE	774,56	286,88	186,45	1.247,89
30 CAPATAZ	745,88	179,29	215,14	1.140,31
31 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	774,56	258,18	200,80	1.233,54
32 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	745,88	200,80	200,80	1.147,48
33 DIPLOMADO EN PRACTICAS	745,88	200,80	200,80	1.147,48
37 JEFE DE FABRICACION	874,96	372,94	229,50	1.477,39
41 CHOFER	702,82	129,07	215,14	1.047,03
43 ALMACENERO	750,55	176,56	191,33	1.118,43
46 PORTERO	674,11	43,05	172,22	889,38
51 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	691,69	71,70	114,76	878,15
<b>IMPORTE DIARIO / EUROS</b>				
63 OFICIAL 1º OFIC. AUX.	25,47	5,53	7,18	38,18
64 OFICIAL 2º OFIC. AUX.	24,75	4,37	7,18	36,30
73 OFICIAL 3º OFIC. AUX.	23,89	2,90	7,18	33,96
61 PROFESIONAL INDUSTRIA 1ª	24,75	4,37	7,18	36,30
62 PROFESIONAL INDUSTRIA 2ª	24,00	2,90	7,18	34,07
71 AYUDANTE ESPECIALISTA	23,38	2,52	7,18	33,07
81 PEON	22,95	2,16	7,18	32,29

<b>ANEXO 2</b>			
<b>TABLAS SALARIALES EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2007</b>			
<b>COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD</b>			
<b>IMPORTE MENSUAL / EUROS</b>			
<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>	<b>1 TRIENIO</b>	<b>2 TRIENIO</b>	<b>2 TRI. Y 1 QUIN.</b>
05 DIRECTOR COMERCIAL	32,99	65,99	131,98
09 SUBDIRECTOR COMERCIAL	30,14	60,27	120,54
11 JEFE ADMINISTRATIVO 1º	21,53	43,05	86,10
12 JEFE ADMINISTRATIVO 2º	20,08	40,16	80,32
13 JEFE DE PERSONAL	21,53	43,05	86,10
14 LICENCIADO EN PRACTICAS	20,08	40,16	80,32
17 JEFE DE VENTAS	21,53	43,05	86,10
18 INGEN.TECN.EN PRACTICAS	20,08	40,16	80,32
19 DELEGADO DE VENTAS	21,53	43,05	86,10
20 AYUDANTE TECNICO	20,08	40,16	80,32
21 ENCARGADO	19,71	39,42	78,84
22 PROMOTOR DE VENTAS	19,63	39,26	78,52
27 JEFE CONTROL CALIDAD	18,87	37,74	75,48
28 ENCARGADO MANTENIMIENTO	19,71	39,42	78,84
29 CONTRAMAESTRE	20,86	41,72	83,44
30 CAPATAZ	19,36	38,72	77,45
31 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	19,63	39,26	78,52
32 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	19,36	38,72	77,45
33 DIPLOMADO EN PRACTICAS	19,36	38,72	77,45
37 JEFE DE FABRICACION	21,53	43,05	86,10
41 CHOFER	19,36	38,72	77,45
43 ALMACENERO	18,64	37,29	74,58
46 PORTERO	18,64	37,29	74,58
51 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18,64	37,29	74,58
63 OFICIAL 1º OFIC. AUX.	19,36	38,72	77,45
64 OFICIAL 2º OFIC. AUX.	19,00	38,01	76,01
73 OFICIAL 3º OFIC. AUX.	18,64	37,29	74,58
61 PROFESIONAL INDUSTRIA 1ª	19,36	38,72	77,45
62 PROFESIONAL INDUSTRIA 2ª	19,00	38,01	76,01
71 AYUDANTE ESPECIALISTA	18,64	37,29	74,58
81 PEON	18,64	37,29	74,58

**ANEXO 3**  
**TABLAS SALARIALES EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2007**  
**HORAS EXTRAORDINARIAS**

**EUROS**

<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>	<b>HORA EXTRA NORMAL</b>	<b>HORA EXTRA NOCTURNA</b>	<b>HORA EXTRA FESTIVA</b>	<b>HORA EXTRA FESTIVA NOCT.</b>
12 JEFE ADMINISTRATIVO 2º	10,588	11,348	12,867	0,000
31 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	9,830	10,588	12,107	12,867
32 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	9,082	9,830	11,348	12,107
33 DIPLOMADO EN PRACTICAS	9,082	9,830	11,348	12,107
51 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7,565	8,325	9,830	12,107
29 CONTRAMAESTRE	10,588	11,348	12,867	0,000
21 ENCARGADO	10,209	10,969	12,487	13,247
28 ENCARGADO MANTENIMIENTO	9,829	10,588	12,107	12,867
30 CAPATAZ	9,829	10,588	12,107	12,867
43 ALMACENERO	9,082	9,830	11,348	12,107
41 CHOFER	9,082	9,830	11,348	12,107
46 PORTERO	8,325	9,082	9,830	10,588
63 OFICIAL 1º OFIC. AUX.	9,464	10,209	11,728	12,487
64 OFICIAL 2º OFIC. AUX.	9,082	9,830	11,348	12,107
73 OFICIAL 3º OFIC. AUX.	8,704	9,464	10,969	11,728
61 PROFESIONAL INDUSTRIA 1ª	9,082	9,830	11,348	12,107
62 PROFESIONAL INDUSTRIA 2ª	8,704	9,464	10,969	11,728
71 AYUDANTE ESPECIALISTA	8,325	9,082	9,830	10,588
81 PEON	8,325	9,082	9,830	10,588

**ANEXO 4**

**TABLAS SALARIALES EN VIGOR A PARTIR DEL 1.01.2007**

**OTROS CONCEPTOS SALARIALES**

<b>CONCEPTO</b>	<b>Euros</b>
PLUS RELEVO CONTINUO.....	107,63
PLUS BOCADILLO.....	2,35
PLUS TURNO NOCHE.....	8,69
PLUS ABSENTISMO CON 4'50%.....	1.200,00
CADA DECIMA.....	80,00
HORAS FORMACION.....	3,84



## 4. ANUNCIOS

### Consejería de Presidencia

#### 9186 Notificación acuerdo inicio de expedientes sancionadores de espectáculos públicos.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), modificada por la Ley 4/99, se hace pública notificación de acuerdo inicio de expedientes sancionadores que se indican, dictadas por la Secretaría General, a las personas o entidades sancionadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio, esta no se ha podido practicar.

Contra estos acuerdos de inicio podrá alegarse por escrito lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente a la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Los correspondientes expedientes obran en el Servicio de Registros Especiales y Espectáculos Públicos de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia, sito en Gran Vía, n.º 42, Escalera 3.ª - 5.ª. Murcia.

Nombre	NIF/CIF	Municipio del Interesado	N.º Expediente	Importe Sanción (€)	N.º Liquidación
Blázquez Muñoz María Soledad	23257124F	Puerto Lumbreras	111/2007	300,00	
Blázquez Muñoz María Soledad	23257124F	Puerto Lumbreras	113/2007	300,00	
Coates Michel John	X3729016A	Cartagena	101/2007	150,00	
Hernández Gil Francisco	52817264H	Torres de Cotillas (Las)	129/2007	600,00	
Morillas León Gertrudis	23219853L	Lorca	182/2007	2.000,00	

Murcia, a 12 de junio de 2007.—La Secretaria General, María Pedro Reverte García.

### Consejería de Industria y Medio Ambiente

#### 9191 Notificación de estimación de recurso de reposición.

En cumplimiento de lo establecido 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, por la presente se hace saber a D. Antonio Arróniz Sánchez, cuyo último domicilio conocido es Avda. de Zarandona, n.º 66, Zarandona (Murcia), que mediante Orden del Excmo. Sr. Consejero de Industria y Medio Ambiente, de fecha 8 de mayo de 2007, se ha dispuesto estimar, el Recurso de Reposición, interpuesto por don Antonio Arróniz Sánchez, contra la Resolución del Director General de Industria, Energía y Minas dictada por delegación del Excmo. Sr. Consejero de Industria y Medio Ambiente, de 7 de septiembre de 2006, recaída en el expediente sancionador 3CO6PS0001.

Intentada la notificación sin haberse podido practicar y para conocimiento del interesado y a los efectos oportunos, se significa que contra la mencionada Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal

Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente, según disponen los artículos 10.1.a) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de utilizar cualquier otro que estime pertinente.

Murcia a 14 de junio de 2007.—El Secretario General.

### Consejería de Agricultura y Agua

#### 9182 Edicto por el que se notifica Resolución de procedimiento sancionador 003/07, en materia de sanidad animal, a D. Joaquín Gambín Fernández.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace pública la notificación de la Resolución del procedimiento sancionador que se indica, instruido por esta Dirección General de Ganadería y Pesca, a la persona que a continuación se