

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA

#### EDICTO

Por no haber sido posible notificar de forma personal y directa al interesado y después de varios intentos, la notificación que se indica a continuación, se publica un extracto en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Para conocer el contenido íntegro de la notificación deberá comparecer en el Centro de Salud Pública de Elda, Conselleria de Sanidad, Unidad de Higiene de los Alimentos, calle Magallanes, 16 de Elda, en el plazo de 10 días desde el siguiente a la publicación de este edicto.

Identificación del procedimiento:

Interesado: Coloma Muñoz, María.

Último domicilio conocido: Ptda. La Solana número 66.

Población: Villena.

Expediente: EL-447/2009.

Fase: tramitación.

Fecha: 22/09/2009.

Asunto: baja autorización.

Extracto de la resolución: acuerdo de iniciación de expediente de anulación de autorización sanitaria (número Em. 26.02901/A) por cese de actividad.

Elda, 13 de noviembre de 2009.

El Director de Salud Pública del Departamento de Elda, Juan Molina Navarro.

\*0927499\*

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

#### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial de industrias transformadoras de materias plásticas -Código de Convenio 030052-5-.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Plásticos de Alicante y de las CC. SS. Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS DE ALICANTE**  
Capítulo I

Artículo 1º. - Ámbito funcional

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la transformación, manipulación, moldeo y/o regeneración de materias plásticas y sus trabajadores.

Artículo 2º. - Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación para la provincia de Alicante.

Artículo 3º. - Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º. - Vigencia y denuncia

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el boletín Oficial de la Provincia a excepción de las retribuciones establecidas cuya vigencia será la de 1/01/2009. Su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2009, debiéndose satisfacer los atrasos durante el mes noviembre de 2009. Cualquiera de las dos partes podrá promover la denuncia del presente Convenio, sin más requisitos que el de preavisar por escrito con acuse de recibo a la otra parte, durante el mes de Noviembre, remitiendo copia a la Autoridad Laboral. Si el Convenio fuera denunciado en forma, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio durante el mes de febrero del año 2010.

Artículo 5º. - Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6º. - Garantías personales

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Capítulo II

Artículo 7º. -

La organización práctica del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa, que la ejercerá oyendo previamente a título meramente orientativo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 8º. - La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1- La exigencia de la actividad normal.

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

3- Fijación tanto de los «índices de desperdicios,» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

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

5- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos en una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora hombre, deberá percibir un incremento del 25 por ciento del salario establecido en la tabla anexa como mínimo.

6- La realización durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y materias, sobre todo cuando respecto a estas últimas se trata de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el periodo de modificación, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimientos superiores al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en

previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegaran a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.

7- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8- 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 fuere el nivel profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 9º. -

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

1- Notificar por escrito a la representación de los trabajadores de la empresa, con un mínimo de 15 días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo. Dicha representación podrá recabar a sus expensas el asesoramiento de los técnicos que estime conveniente a quienes la empresa vendrá obligada a facilitar la información precisa.

2- Limitar hasta el máximo de 12 semanas la experimentación de las nuevas tarifas, o de los nuevos sistemas de organización.

3- Recabar, finalizado el periodo de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores de la empresa.

4- En el plazo de 10 días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos.

5- Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.

6- Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en las empresas a las que afecte el presente convenio, el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 10º. -

La revisión de tiempos y rendimientos de efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1- Por reforma de los métodos, medios o procedimientos de trabajo.

2- Cuando hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición. Se entenderá que existe tal error cuando las cantidades de trabajo obtenidas a actividad óptima excedan en más de un 40 por ciento de las que corresponden a la actividad normal.

3- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o maquinaria productiva.

Podrá ser objeto de suspensión del sistema de incentivos disminución de la cartera de pedidos de la empresa.

Capítulo III.- Clasificación profesional

Artículo 11º. -

Los trabajadores a que se refiere el presente Convenio serán clasificados en los grupos y categorías profesionales que se recogen en el Anexo I, del mismo, de acuerdo con el contenido de la labor específica que realicen.

Artículo 12º. -

La clasificación del personal es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías. Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría ya que el productor está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones se le ordenen dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se entiende incluida la limpieza de las máquinas, útiles y de su puesto de trabajo.

Capítulo IV.- Ingresos, contratación, ascensos, ceses.

Artículo 13º. - Ingresos y contratación.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.

El empresario comunicará a la representación de los trabajadores el/ los puesto/ s, a cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes, y si se exigiese el sometimiento de los candidatos al ingreso, a algún tipo de prueba selectiva, el programa de dichas pruebas se determinará oyendo por la empresa a la representación de los trabajadores, quien podrá elegir un representante que presencie las pruebas.

Las empresas facilitarán al trabajador una copia del contrato para dichos representantes.

Artículo 14º. -

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa los trabajadores se clasifican en: fijos, contratado por tiempo determinado, eventuales, contratados a tiempos parcial e interinos, asimismo podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras o servicios determinados, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales los que se contraten por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa, su regulación y supuestos en lo que procede, serán los determinados en el artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, si bien su duración máxima se establece que no exceda de tres cuartas partes del periodo de referencia de 18 meses, ni como máximo doce meses.

Al término del contrato eventual el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día y medio de salario por mes trabajado que exceda de los tres primeros meses. Respecto a los restantes requisitos y computo de plazos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y restante Normativa aplicable.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial, los que presten sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el Convenio

Son trabajadores interinos aquellos que sean contratados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo debiéndose especificar en el contrato de trabajo el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Artículo 15º. - Contrato de trabajo a domicilio.

Tendrá la consideración de contrato a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, siendo de aplicación los demás requisitos establecidos en el artículo 13, del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas se comprometen a comunicar las incidencias que surjan en este tipo de contrato a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 16º - Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los

técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto, para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 15 días laborables.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 17º.- Ascensos

Las categorías y puestos de trabajo que impliquen funciones de dirección confianza serán de libre designación por parte de la empresa.

Para la provisión de vacantes que se produzcan en las restantes categorías se establecerá un procedimiento de ascenso por concurso de méritos en base a un sistema objetivo de cómputo de los mismos tomar como referencia y por el orden que se citan las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior categoría que la que vaya a cubrir, conocimientos del puesto de trabajo a cubrir, antigüedad en la empresa.

La empresa podrá exigir cuando lo estime necesario la superación de una prueba de aptitud que será elaborada y juzgada por un tribunal compuesto de tres personas, designadas una por la empresa, otra por el Comité o Delegados de Personal y la tercera por la empresa de entre los trabajadores de la misma categoría que se vaya a cubrir, o en su defecto de la categoría inmediatamente superior.

#### Artículo 18º.- Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

#### Artículo 19º.- Movilidad territorial

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse, por solicitud del interesado, por acuerdo entre empresa y trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

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

2- Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3- Cuando el traslado sea debido a necesidades del servicio se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

4- Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de los que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

#### Artículo 20º.- Cambio de puesto de trabajo

En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un nivel distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reincorporados al de origen en cuanto existan vacantes de su categoría en el mismo.

Los trabajadores remunerados a destajo con primas o en destajo que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias de la explotación lo requieran.

#### Artículo 21º.- Trabajos de distinto nivel

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrando al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un nivel superior, este cambio no podrá ser superior en duración a seis meses durante un año u ocho durante dos.

Respecto a los restantes requisitos se estará a lo dispuesto en el artículo 39, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 22º.- Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, que será vinculante para ambas partes, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal del grupo técnico: 2 meses.

No cualificados: 15 días.

Resto del personal: 1 mes.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar 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.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario o sueldo por cada jornada de retraso en el abono de la liquidación con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Al producirse por cualquier causa el cese de algún trabajador fijo la empresa, a solicitud de la representación de los trabajadores informará de su decisión a amortizar el puesto y sus razones para ello o de las condiciones en que va a cubrir la plaza vacante.

#### Capítulo V- Retribuciones

##### Artículo 23º. - Retribuciones

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio, estarán constituidas por los salarios que figuran en la tabla anexa y sus complementos y serán vigentes durante todo el año 2009, desde el 1 de Enero.

El incremento de los Conceptos Económicos del Convenio de 2009, será del 1% sobre los vigentes del año 2008, dichos conceptos se revisaran para el supuesto de que el I.P.C. correspondiente al 31 de diciembre de 2009, experimente un incremento respecto al 31 de diciembre de 2008, superior al 0 %. Revisándose en dicho exceso con el tope de Un punto.

Artículo 23º bis.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

El incremento salarial pactado en el presente convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando la siguiente documentación:

a) Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad.

b) Documentación que acredite la causa invocada entre que necesariamente figurará: los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los dos últimos ejercicios y la declaración del Impuesto de Sociedades de dichos periodos.

c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del convenio o árbitro designado de común acuerdo, que será competente para resolver en definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas.

#### Artículo 24º. - Pago de salarios

El pago de salarios podrá realizarse mediante cheque, talón o transferencia bancaria en la cuenta y entidad que indique el trabajador.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 por ciento del salario, debiendo, no obstante, justificar tal necesidad.

#### Artículo 25º. - Gratificaciones extraordinarias.

La gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 20 de diciembre a razón de 30 días de salario Convenio y plus Convenio, más la antigüedad, en su caso; y la de julio se hará efectiva el día 15 de julio a razón de 30 días de salario Convenio y plus convenio, más la antigüedad, en su caso.

La participación en beneficios será a razón de 15 días salario convenio y plus convenio y se hará efectiva hasta el 30 de marzo de cada año, más la antigüedad en su caso.

#### Artículo 26º. -

Las anteriores gratificaciones se abonarán en función de un año de servicio, por lo que el trabajador que no lo complete por ingreso o cese en la empresa en el transcurso del mismo, se le prorrateará su importe a razón al tiempo de servicio.

#### Artículo 27º. - Antigüedad.

Se establece un plus de antigüedad por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa, consistente en 2 trienios y 5 quinquenios.

La cuantía de este plus de antigüedad por día, será el 5 por ciento para cada trienio, y el 10% para cada quinquenio, y se abonará para su cálculo sobre la base de 6,51 €.

#### Artículo 28º. - Pluses obligatorios.

Los pluses de peligrosidad, toxicidad, allí donde existiesen, se abonarán sobre la base de 11,89 €.

Nocturnidad: Se establece un complemento por dicho concepto en cuantía del 25% sobre salario base y Plus Convenio.

Dicho plus se devengará por la jornada que se realice entre las 22 y las 06 horas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal y por este concepto disfruten los trabajadores.

Turnicidad: las empresas que tengan sistema de trabajo a turno abonarán a los trabajadores durante la prestación de sus servicios en el cuarto o quinto turno, el 21%, sobre el salario base y plus Convenio, dichos trabajadores tendrán derecho al cambio de turno para los supuestos de estudios reglados.

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos rotativos distintos de los expresados en 4º y 5º turno, párrafo anterior percibirán 1,01 €, por día trabajado.

Trabajos especiales: cuando las empresas por circunstancias excepcionales determinen la prestación de servicios en las secciones de mantenimiento, conductores, en las de control de calidad y la de almacén, durante el descanso semanal de sábado y domingo y/o lunes, los trabajadores afectados quedan obligados a prestarlo y percibirán un plus del 25 %, sobre el salario y plus Convenio siempre que la actividad se preste entre las 14 horas del sábado y las 6 horas del lunes.

### Capítulo VI.- Derechos sociales

#### Artículo 28º-Bis

El trabajador que tenga un accidente de trabajo tendrá derecho al 100% del salario, descontando del mismo las prestaciones económicas de la Seguridad Social, siempre que haya transcurrido un año desde la fecha del alta médica del accidente anterior salvo que el segundo accidente laboral implique herida abierta, fractura o hospitalización. Dicho complemento se satisfará por la empresa durante un periodo máximo de 12 meses

### Capítulo VII.- Jornada

#### Artículo 29º. - Jornada laboral

La jornada de trabajo para los trabajadores afectados por el presente convenio se establece en 40 horas semanales equivalentes a 1.768 horas anuales de trabajo efectivo se mantendrán las jornadas efectivas existentes en las empresas.

#### Artículo 30º. - Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1- Horas extraordinarias habituales: supresión.

2- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; o así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3- Se realizarán, igualmente, las horas extraordinarias que tengan el carácter de estructurales, entendiéndose por tales aquellas cuya ejecución tenga su causa en pedidos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, vacaciones y otras circunstancias de carácter estructural siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas legalmente.

Cuando la realización de horas extraordinarias sean superiores a 20 días laborables ininterrumpidos, serán objeto de contrato temporal o parcial.

En la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

#### Artículo 31º. - Calendario laboral

Durante los tres primeros meses del año, y una vez publicadas oficialmente las fiestas nacionales y locales, las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral de fiestas que deberá regir durante el mismo.

Dicho calendario deberá incluir fijación de los puentes que pacten.

#### Artículo 32º. - Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 30 días naturales para todos los trabajadores. De esta vacación, como mínimo, 15 días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones la dirección de la empresa consignará el personal que, durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de presa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual. El empresario podrá excluir como periodo vacacional, a excepción del periodo reseñado en el párrafo primero de este artículo, aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, con indicación a los representantes de los trabajadores.

Sólo podrán estar comprendidos dentro del periodo de vacaciones 4 sábados y 4 domingos.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo, en los tablones de anuncio para conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal, antes del comienzo de la misma, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, de la anualidad a que correspondan dichas vacaciones.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su periodo ordinario de descanso.

Los trabajadores en situación de I.T. durante el periodo vacacional percibirán un complemento económico a cargo de la empresa que sumada a las percepciones que por dicho concepto reciba el trabajador de la Seguridad Social, le garanticen la misma cantidad que recibiría en el supuesto de no mediar la situación de I.T.

Artículo 33º. - Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo.

Percibirán una dieta de 9,16 €, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 15,54 €, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio; y de 27,41 €, cuando además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida, serán los gastos de desplazamiento a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución de horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dietas.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc.

Artículo 34º. - Licencias

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

1. 15 días naturales en los casos de matrimonio, debiendo preavisar a la empresa, con 2 días como mínimo de antelación.

2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. 1 día natural en caso de matrimonio, bautizo y comunión de parientes hasta el primer grado, en la fecha de la celebración de la ceremonia debiendo preavisar a la empresa con 2 días como mínimo de antelación.

4. Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual, debiendo preavisar a la empresa con 2 días como mínimo de antelación.

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

6. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente, debiendo preavisar a la empresa con 2 días como mínimo de antelación.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 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.

En ningún caso formará parte de remuneración, los incentivos, primas y demás devengos que contengan su origen en una mayor producción.

Capítulo VIII.- Seguridad e higiene

Artículos 35. - Principios Generales.

En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre de 1995).

Capítulo IX. Comisión paritaria.

Artículo 36º. -

Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá como funciones específicas las siguientes:

- Interpretación de las dudas que puedan surgir en la aplicación del Convenio.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

- Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes por parte de los trabajadores y dos por parte de los empresarios. Todos ellos de entre los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

Cualquiera de las partes que constituyen la Comisión podrá solicitar la asistencia a las reuniones, con voz, pero sin voto de los asesores y técnicos que consideren idóneos.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesaria la paridad entre las representaciones de trabajadores y empresarios asistentes y el acuerdo por mayoría de cada una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes para las partes. El Presidente será designado por las partes.

- Procedimiento.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que lo integran.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación la parte que convoque a la Comisión.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en el máximo de 3 días.

Entre las funciones de la Comisión Paritaria, estará además, estudio de la evolución del empleo en el sector. Para ello deberá reunirse trimestralmente, aportando cada una de las partes todos los datos disponibles relativos a este tema.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Provincial de Plásticos de Alicante, calle Maestro Barbieri 2º entlo. Izq; en Alicante, sin perjuicio de que la Comisión pueda acordar su cambio en cualquier momento.

Actuará como Secretario de la Comisión, sin derecho a voto, el de la propia Asociación Provincial de Plásticos de Alicante.

Capítulo X

Artículo 37º. - Derechos sindicales.

1- Delegados de Personal. La representación de los trabajadores en la empresa o centro que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores fijos, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores fijos, si así lo decidieran por mayoría.

2- Comités de Empresa. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores fijos.

3- Competencias y Composición. Las competencias y composición de los Comités de Empresa serán las establecidas en las disposiciones generales que regulen esta materia.

4- Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal podrán acumular trimestralmente entre sí en favor de uno o varios de ellos, el crédito de horas mensuales retribuidas concedidas por la legislación vigente para el ejercicio de sus funciones de representación de los trabajadores de la empresa sin rebasar el máximo legal.

5- Secciones sindicales. Los delegados tendrán con la extensión en la Ley 11/85, las garantías establecidas para los miembros del Comité de Empresa, y acceso a la información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa; teniendo igualmente derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar las actividades sindicales.

## Capítulo XI.- Régimen disciplinario.

### Artículo 38º.-

Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo del trabajador o de sus compañeros, supongan menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, y los que entrañen una deslealtad a la empresa. También constituirán falta las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta en cualquier norma legal o en el presente Convenio.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que se estime sancionable con arreglo al párrafo anterior, se calificará por analogía, y la enumeración contenida en los artículos siguientes, tiene carácter enunciativo y no limitativo.

De toda sanción o escrito, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

### Artículo 39º. - Faltas Leves.

Se consideran faltas leves, las siguientes:

1- El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada aun 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, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.

2- Mantener discusiones o conversaciones sobre asuntos extraños al trabajo, con menoscabo del mismo durante la jornada.

3- Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas dentro del periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí de falta grave.

4- Una falta de asistencia sin causa justificada.

5- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6- No atender a las personas que se relacionen con la empresa con la corrección y la diligencia debidas.

### Artículo 40º. - Faltas graves.

1- La reincidencia y/o reiteración en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de trimestre, y habiendo comunicación escrita.

2- Cualquier falta que ocasione a la empresa perjuicio económico superior a 150 €.

3- Aquellas faltas en que resulte perjudicado un compañero de trabajo.

4- 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.

5- La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

6- El rendimiento inferior al normal que injustificadamente se produzca en dos jornadas consecutivas, o cuatro alternas, durante un periodo de 30 días.

7- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero de trabajo bastará una sola falta de puntualidad no justificada por tiempo superior a una hora, se considerará falta de asistencia a efectos exclusivamente disciplinarios.

8- Dos faltas de asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.

9- No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo.

10- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajos.

### Artículo 41º. - Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

1- La reincidencia o reiteración en falta grave, cometida en un periodo de 6 meses.

2- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones o trabajos encomendados, y el hurto o robo, tanto

a sus compañeros de trabajo, como a la empresa, o a cualquier persona dentro de la dependencia de la misma o durante actos de servicio, en cualquier lugar.

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

4- La obstrucción total o parcial a cualquier sistema de producción.

5- La embriaguez durante el trabajo.

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

7- Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8- Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave del respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.

9- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia o abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10- La repetición injustificada de rendimientos inferiores al normal en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el periodo de treinta días.

11- Toda falta que ocasione a la empresa un perjuicio económico superior a 270 €.

12- Distraerse o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieran una vigilancia especial o en cualquier puesto de responsabilidad.

13- El abandono de trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta, sin seguir los procedimientos legalmente establecidos para ello.

14- La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores o a las normas de obligada observancia en la empresa.

15- Inducir a los compañeros de trabajo a la comisión de cualquier falta o incitarles al incumplimiento de sus deberes.

16- Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de la empresa.

17- Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días, o más de seis faltas en un periodo de seis meses.

18- Cuando se trate de trabajadores que realicen trabajos con rendimiento no medido, o con medición indirecta del mismo, será falta muy grave, la falta del rendimiento voluntario en un 40 por ciento respecto a los trabajadores de su misma categoría.

19- La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

20- Introducir en el centro de trabajo, personal ajeno a la empresa sin la debida autorización.

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

22- La disminución reiterada y voluntaria en el rendimiento habitual.

23- La simulación de enfermedades o accidentes o el hecho de no seguir el trabajador los tratamientos prescritos médicamente.

24- No cursar en el tiempo reglamentario los partes de baja y confirmación de ésta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

25- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

### Artículo 42º.- Sanciones.

Las sanciones que puedan 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 días a un mes.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Despido.

### Artículo 43º.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves, prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, todas ellas a partir

de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido, sin perjuicio de su cómputo a efectos de concurrencia con otras faltas cometidas posteriormente.

Disposiciones finales.-

1. - En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan por la legislación general.

2. - El presente Convenio ha sido suscrito por la Asociación Provincial de Plásticos de Alicante, (APPA), y las Centrales Sindicales: Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), que reuniendo las condiciones de legitimidad establecidas en los artículos 87 y 88, Real Decreto Legislativo 1/95, reconociéndose como interlocutores válidos para la negociación de este Convenio.

Disposición adicional

1. Las empresas aplicarán, en cuanto les afecta la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (L.O. 3/07) y de la Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Anexo I.- Clasificación del personal

1. - Grupo Profesional de Empleados.

1.1. - Director Técnico. Corresponde al mismo la dirección de los servicios técnicos de toda explotación o fábrica.

1.2. - Subdirector Técnico. Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del Director, ayudando a éste en todas sus funciones.

1.3. - Técnico Jefe. Es aquél que dirige, dentro de cada fábrica laboratorios, secciones, etc. todo lo inherente al proceso operatorio o de estudio de la misma, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precise su intervención; tiene el mando directo sobre los Técnicos Titulados, elementales y no titulados y responsabilidad en el trabajo, disciplina y seguridad personal.

1.4. - Director Comercial. Es quien, a las órdenes directas de la Gerencia, elabora la política comercial de la empresa y rige y coordina las actividades comerciales de la misma, responsabilizándose de su buen funcionamiento.

1.5. - Técnico Superior.- Es el que poseyendo un título profesional de carácter universitario o técnico, realiza en la empresa funciones propias de su título universitario o de una escuela especial.

1.6. - Técnico. Es el personal que con título expedido por escuela técnica de grado medio desempeña funciones propias de su profesión, tales como Ingeniero Técnico.

1.7. - Graduado Social.- Es quien en posesión del título oficial correspondiente, realiza funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación o acoplamiento, instrucción, retribución, trabajo, descanso, seguridad, economatos, comedores, prendas de trabajo, esparcimiento del personal y fomentar obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos participan en la empresa.

1.8. - Ayudante Técnico Sanitario. Es quien en posesión de título oficial correspondiente presta de forma habitual los servicios de su profesión.

1.9. - Ayudante Técnico.- Es quien poseyendo título de carácter técnico secundario ayuda a las órdenes de los Directores, Subdirectores Técnicos y Jefes, así como los que en la actualidad aún sin poseer título de ninguna clase, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate.

1.10. - Encargado. Es quien, con mando directo sobre capataces y oficiales está a las órdenes inmediatas del Técnico o del Contramaestre si lo hubiere, secundado a éste en el trabajo y servicios a él encomendados y sustituyéndole en sus ausencias.

1.11. - Coordinador.- Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

1.12. - Maestro Industrial.- Es quien en posesión de este título expedido pro Centro Oficial de Formación Profesional o reconocido por el Estado, desempeña funciones propias de su titulación.

1.13. - Jefe de Organización.- Es quien tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la entidad hasta un límite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa. Su actuación, está subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales con iniciativa propia, realiza, toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control en todos los casos.

Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas; hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos, cuyos datos se obtengan dentro de ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

1.14. - Jefe de Compras.- Realiza de modo permanente, las compras generales de las mercancías y materias primas que son objeto de la actividad de la empresa.

1.15. - Técnico de Organización y de Control de Calidad. Es el Técnico que, a las órdenes de los Jefes de Organización si lo hubiese, realiza las siguientes funciones relativas a la organización científica del trabajo: cronometraje y estudio de tiempos de todas clases. Estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios. Estimaciones económicas. Confección de fichas completas. Definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidades de programación cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos. Establecimientos de necesidades completas de materiales, partiendo de datos obtenidos en plano o sobre obra, aún contando con dificultades de apreciación. Despiece de todas clases y croquizaciones consiguientes. Inspección y control. Colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zona de funciones de planeamiento general de la producción. Colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas. Confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media. Control de Calidad.

1.16. - Auxiliar de Organización y de Control de Calidad.- Es el mayor de 18 años que realiza trabajos sencillos, de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago. Control de operaciones sencillas. Archivo y numeración de plano y documentos. Fichas de existencias de materiales y fichas de movimientos de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información). Cálculo de tiempos, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas. Representaciones gráficas. Control de Calidad.

1.17. - Programadores de Ordenadores.- Es quien estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organización organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

1.18. - Operador de Ordenador.- Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central y periféricas de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación siguiendo las instrucciones del Jefe de Explotación.

1.19. - Jefe de Primera Administrativo.- Es quien provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directiva de una o más secciones, estando encargado de imprimirles unidad. Tendrán esta categoría los Inspectores Administrativos.

1.20. - Jefe de Segunda Administrativo.- Es quien provisto o no de los poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la Sección o Dependencia que tenga su cargo, así como de distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa.

1.21. - Oficial de Primera Administrativo.- Es quien, con un servicio determinado a su cargo con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe y desarrollan-

do su labor, como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, factura y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión estimación estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, corresponsales de redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de la nómina de salarios, sueldos y operaciones análogas; taquimecanógrafo en idioma extranjero.

1.22. - Oficial de Segunda Administrativo.- Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyudantes de las mismas, organiza archivos o ficheros; taquimecanógrafo en idioma nacional; asimismo realiza correspondencia sin iniciativa y otras funciones similares.

1.23. - Auxiliar Administrativo.- Es el empleado mayor de 18 años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran las Telefonistas y Mecanógrafos de ambos sexos.

1.24. - Delineante Proyectista.- Es quien, dentro de las especialidades a que se dedique la sección, en que presta sus servicios proyecta o detalla lo que le indica el Técnico titulado bajo cuyas órdenes está o el que, sin tener superior inmediato realiza lo que personalmente concibe, según los datos o condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras, estudiar y montar y replantearlas.

Dentro de todas estas funciones las principales son:

Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar las obras que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

1.25. - Delineante.- Es quien desarrolla los proyectos sencillos, levanta plano de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y cubricaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismo o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo que están sometidos.

1.26. - Auxiliar de Oficinas.- Es el mayor de 18 años que, sin iniciativa ni responsabilidad trabaja en cualquiera de las labores propias de las categorías de Delineante, Proyectistas o Calzador.

1.27. - Jefe de Ventas.- Es quien al frente de la Sección Central de Venta de la empresa y a las órdenes del Director Comercial o de la Dirección de la empresa, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su Sección.

1.28. - Inspector.- Inspeccionar los mercados y visitar los depósitos, si los hubiese, y recorrer personalmente las rutas cuando se lo ordene o lo juzgue necesario.

El de Propaganda es quien, a las ordenes del Jefe de Propaganda y/o Publicidad, realiza funciones inspectoras de la labor publicitaria de los Delegados y Agentes de Propaganda.

1.29. - Delegado.- Es quien al frente de una Delegación orienta y fiscaliza, siguiendo instrucciones dadas por la empresa, la organización publicitaria, científica y comercial dentro de su demarcación.

1.30. - Agente de Propaganda y/o Publicidad.- Es quien, a las órdenes inmediatas de la Central o del Delegado, realiza y orienta la propaganda científica y comercial sin tener personal a sus órdenes.

1.31. - Viajante.- Es quien, al servicio exclusivo de una empresa tiene por cometido viajar en una ruta para ofrecer el producto, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

2. - Grupo Profesional de Obreros.

2.1. - Almacenero.- Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, registrar en los libros, el movimiento que se haya producido durante la jornada.

2.2. - Conserje.- Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones o Recadistas y Empleados de la Limpieza, cuida de la distribución del trabajo, el ornato y policía de las distintas dependencias.

2.3. - Listero.- Es el encargado de pasar lista al personal, anota sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos repartirá las papeletas de cobro, extenderá las bajas y altas, según prescripción médica, y tendrá el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero de taller, departamento, servicio o sección en que ejerza sus funciones.

2.4. - Basculero Pesador.- Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en la dependencia o sección en que preste sus servicios.

2.5. - Personal Sanitario. - Es el que realiza funciones para las cuales es condición indispensable obtener la Titulación exigida por la Legislación Vigente.

2.6. - Guarda Vigilante.- Es quien, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de título y de las atribuciones concedidas por las Leyes para aquél titular.

2.7. - Portero.- Es el trabajador que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las fábricas o locales industriales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

2.8. - Diversos. En esta categoría se integrarán los Cocineros y Cocineras dependientes de economato, etc. Y todos aquellos trabajadores que por sus funciones laborales no estén definidos en las diferentes categorías.

2.9. - Mozo de Almacén.- Es el mayor de 18 años que tiene a su cargo labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

2.10. - Conductor de Primera.- Es quien conduce vehículos que precisen el uso del Carnet de 1ª, o equivalente, encargándose de las labores de su cuidado y conservación, así como de las labores complementarias de carga y descarga.

2.11. - Conductor de Segunda.- Es quien tiene las mismas funciones que el de 1ª, pero con las limitaciones propias de estar en posesión del Carnet de conducir de la categoría de 2ª, o equivalente.

2.12. - Limpiador o Limpiadora.- Son los que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y/o dependencias de la empresa, percibiendo su retribución cuando así se pacte, por horas.

2.13. - Profesionales de Industria.- Son los que con un periodo de práctica tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria transformadora de plásticos, así como de las diversas actividades propias de oficios auxiliares (Mecánico, Matricero, Electricista, etc.), y complementarios (Desbarbar, lijar, remachar, etc.) cuidando de su buena marcha, engrase y conservación.

Se clasifican en:

a) Oficial de 1ª Industria.

b) Oficial de 2ª Industria.

c) Oficial de 3ª Industria.

Oficial de 1ª Industria.- Es quien con un alto grado de perfección ejecuta alguna de las tareas antes definidas.

Se entenderá existe dicho grado de perfección cuando el trabajador esté cualificado para la realización de las mismas sin necesidad de ayudas superiores, y en consecuencia pueda solucionar por sí solo todas las incidencias habituales que se le presenten, tales como puesta a punto, incidencias con la materia prima, pequeñas averías, etc., y cuya capacitación adquiere con la práctica en el trabajo.

Las empresas sólo podrán exigir dicha capacitación a los trabajadores que en la actualidad ostentan la categoría de Oficial de 1ª de Industria, y que no vinieran realizando en estos momentos las funciones antes expuestas, hasta después de un periodo de prácticas de 2 años.

Oficial de 2ª de industria.- Es quien sin llegar a la perfección exigida para los Profesionales de 1ª ejecuta las tareas mencionadas, con la suficiente corrección y eficacia.

Tendrán también esta categoría: el instalador en suelo y paredes de planchas, perfiles y losetas de plásticos. El estampador de colores, tintoreros, constructor de moldes de plástico reforzado, preparador de moldes y patrones para plástico reforzado, preparador de barnices y recubrimientos, vigilantes de depuración de agua y estufas, constructor de embalaje, operador de turnos de revolver, y prensas de corte y embutición, máquinas de recursos, chapas y dobladeras, encolador, tirador y laminador y el ayudante de almacenero.

Oficial de 3ª de Industria: Ejecuta las tareas de Oficial, con menor perfección que el Oficial de 2ª.

2.14. - Ayudante de especialista. Es el que desempeña funciones subordinadas a las de los profesionales de la industria, adquiriendo práctica y conocimiento para sustituirlos accidentalmente y los que sin un periodo de prácticas realizan tareas complementarias en el proceso de fabricación.

Sus cometidos son los siguientes:

Ayudante de molino de granceadoras, troceadora, preparador de mezclas, cilindros, prensas, malaxadoras, calandras, tintes, cizalla, caldera, etc.

Ayudante de máquina de inyección, máquina de extrusión, máquina de soplado, máquina de vacío, máquina de proforma, máquina de fotograbado, máquina de doblar, etc.

Ayudante de moldeador de plásticos reforzados.

Lavador de platos

Limpiador y engrasador de moldes.

Tamizadores.

2.15. - Peones.- Es el Obrero mayor de 18 años que ejecuta trabajos para los cuales no requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos o prácticos de ninguna clase. Pueden servir indistintamente en cualquiera de las secciones, pues la índole de su trabajo consiste esencialmente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena. Sus funciones, entre otras, pueden ser las siguientes:

Carga, descarga, y estibado de almacén.

Barrendero.

Transportadores de materiales en carretilla no mecanizadas.

2.16. - Trabajadores en formación.- Son los operarios que están ligados por el contrato especial de formación en virtud del cual al empresario a la vez que utiliza su trabajo se obliga a enseñarle.

2.17. - Ayudantes: son los trabajadores menores de 18 años, que presta sus servicios con las limitaciones propias de su edad.

TABLA SALARIAL 2009

SALARIO MENSUAL CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO
DIRECTOR TÉCNICO	1.641,67	304,78
SUBDIRECTOR TÉCNICO	1.419,08	263,21
TÉCNICO JEFE Y DIRECTOR COMERCIAL	1.174,22	217,79
TÉCNICO SUPERIOR	1.049,01	194,56
PERITO E INGENIERO TÉCNICO	940,51	174,47
GRADUADO SOCIAL	798,60	148,12
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	798,60	148,12
AYUDANTE TÉCNICO	798,60	148,12
MAESTRO INDUSTRIAL	779,10	144,60
ENCARGADO	798,60	148,12
COORDINADOR	784,58	147,58
JEFE DE ORGANIZACIÓN Y JEFE DE COMPRAS	845,90	156,92
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE CALIDAD	773,60	143,55
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE CALIDAD	695,63	129,06
PROGRAMADORES DE ORDENADORES	806,95	149,57
OPERADOR DE ORDENADOR	798,60	148,12
JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	943,29	174,95
JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	845,90	156,92
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	798,60	148,12
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	779,10	144,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	758,25	140,67
DELINEANTE PROYECTISTA	882,11	163,64
DELINEANTE	798,60	148,12
AUXILIAR DE OFICINAS	695,64	129,06
JEFE DE VENTAS	943,29	169,72
INSPECTOR DE VENTAS	896,07	166,22
DELEGADO DE VENTAS	815,34	151,26
AGENTE DE PROPAGANDA	758,25	140,67
VIAJANTE	758,25	140,67
ALMACENERO	772,50	143,28
CONSERJE	769,93	142,82
LISTERO	768,05	142,46
BASCULERO PESADOR	762,88	141,57
PERSONAL SANITARIO	758,25	141,04

SALARIO MENSUAL CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO
GUARDA VIGILANTE	758,25	141,04
PORTERO	757,95	141,04
DIVERSOS	747,87	141,24
MOZO DE ALMACEN	758,25	140,67
CONDUCTOR 1ª VEHICULO INDUSTRIAL	781,44	144,40
CONDUCTOR 2ª VEHICULO INDUSTRIAL	775,98	144,13

SALARIO DIARIO CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO	PLUS CONVENIO
PROFESIONAL DE 1ª INDUSTRIA	26,07	4,83
PROFESIONAL DE 2ª INDUSTRIA	25,86	4,81
PROFESIONAL DE 3ª INDUSTRIA	25,68	4,80
AYUDANTE ESPECIALISTA	25,47	4,80
PEÓN	25,38	4,79
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	20,86	0,00
LIMPIADOR O LIMPIADORA	25,35	4,79

Alicante, 17 de noviembre de 2009.  
El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

\*0927500\*

## SERVICIO TERRITORIAL DE TURISMO

### EDICTO

Por la presente se convoca, conforme al artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, habiéndose intentado sin que haya podido practicarse la notificación de forma personal y directa por causas no imputables a esta Administración, a don Javier Morales Ramírez, representante de la empresa explotadora de apartamentos turísticos Ven de Vacaciones, S.L., sito en calle Martin Luther King, sin número de Torrevieja, al efecto de concederle audiencia previa a la propuesta de baja de dicha empresa, que se tramita en este Servicio Territorial, por haberse constatado el cese de actividad de la misma.

A tal fin el convocado dispone de diez días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que presente las alegaciones y documentos que estime pertinentes en defensa de sus intereses, de conformidad con el artículo 84.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

Alicante, 17 de noviembre de 2009.

El Jefe del Servicio Territorial, José Manuel Dapena Escudero.

\*0927489\*

### EDICTO

Por la presente se convoca, conforme al artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, habiéndose intentado sin que haya podido practicarse la notificación de forma personal y directa por causas no imputables a esta Administración, a don Salgh Zendah Gómez, representante de la empresa explotadora de apartamentos turísticos Comercial Alicantina Disco 2000, S.L., sita en avenida Habaneras, número 70 de Torrevieja, al efecto de concederle audiencia previa a la propuesta de baja de dicha empresa, que se tramita en este Servicio Territorial, por haberse constatado el cese de actividad de la misma.

A tal fin el convocado dispone de diez días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que presente las alegaciones y documentos que estime pertinentes en defensa de sus intereses, de conformidad con el artículo 84.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

Alicante, 17 de noviembre de 2009.

El Jefe del Servicio Territorial, José Manuel Dapena Escudero.

\*0927490\*