



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCIÓN Anual 104,00 euros Semestral 62,00 euros Trimestral 37,00 euros Ayuntamientos 76,00 euros (I. V. A. incluido)	SÉ PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 1,25 euros :- De años anteriores: 2,50 euros	INSERCIÓNES 2,00 euros por línea (DIN A-4) 1,40 euros por línea (cuartilla) 34,00 euros mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 2004	Miércoles 23 de junio	Número 118

INDICE

PROVIDENCIAS JUDICIALES

- JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA.
De Burgos núm. 3. 400/2004. Pág. 2.
De Burgos núm. 6. 462/2004. Pág. 2.
- JUZGADOS DE LO SOCIAL.
De Burgos núm. 3. 676/2003. Págs. 2 y 3.
De Burgos núm. 3. 932/2003. Pág. 3.

ANUNCIOS OFICIALES

- JUNTA DE CASTILLA Y LEON.
Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo.
Convenio colectivo de la empresa Grupo Gerardo de la Calle, S.L.
Págs. 3 y ss.
- AYUNTAMIENTOS.
Aguas Cándidas. Págs. 21 y 22.
Quintanar de la Sierra. Pág. 22.
San Vicente del Valle. Pág. 22.

ANUNCIOS URGENTES

- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEON.
Secretaría de Gobierno de Burgos. Pág. 22.
- AYUNTAMIENTOS.
Burgos. Gerencia de Urbanismo. Pág. 22.
Regumiel de la Sierra. Pág. 22.
Aranda de Duero. Obras, Urbanismo, Servicios y Arquitectura.
Págs. 22 y 23.

DIPUTACION PROVINCIAL

- Sección de Personal. Convocatoria para la provisión con carácter de interinidad de una plaza de Médico de Medicina General al 50% para las Residencias de Ancianos de la Diputación Provincial. Págs. 23 y 24.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia número tres

13550.

N.I.G.: 09059 1 0300381/2004.

Procedimiento: Expediente de dominio. Inmatriculación 400/2004.

De: Doña Encarnación Alvarez Monedero.

Procurador: Don Javier Cano Martínez.

El Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número tres de Burgos.

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento expediente de dominio. Inmatriculación 400/2004 a instancia de doña Encarnación Alvarez Monedero, expediente de dominio para la inmatriculación de las siguientes fincas:

1. - Pajar o cochera en la calle Vitoria n.º 45, hoy calle Juan Alcedo Rocha n.º 42, del barrio de Villafria (Burgos). Consta de una sola planta y tiene una superficie de 106 m.². Linda al norte, con Serafín Villanueva Alvarez; al sur, calle de situación y entrada con la carretera de Francia; al este, Serafín Villanueva Alvarez; y al oeste, Ascensión Gómez Renuncio. Referencia catastral número 9408020 VM4990N 0001 XF.

2. - Tierra al pago de Lavaderos, polígono 6, parcela 207, hoy urbana, solar en calle Abajo, n.º 35 D, del barrio de Villafria (Burgos). Tiene una superficie de 389 m.². Linda: al norte, con calle; al sur, lavadero; al este, Enrique Alcalde Martínez; y al oeste, Emilio González Arnaiz. Referencia catastral número 9308022 VM49990N 0001 WF.

Por el presente y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Burgos, a 17 de mayo de 2004. - El Magistrado-Juez (ilegible).

200404308/4718. - 54,00

Juzgado de Primera Instancia número seis

40310.

N.I.G.: 09059 1 0600506/2004.

Procedimiento: Expediente de dominio. Reanudación del tracto 462/2004.

Sobre: Expediente de dominio. Reanudación del tracto.

De: Don Alvaro Aparicio Bilbao.

Procuradora: Doña Luisa Fernanda Escudero Alonso.

Don Juan Carlos Juarros García, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número seis de Burgos.

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento expediente de dominio. Reanudación del tracto 462/2004 a instancia de don Alvaro Aparicio Bilbao, expediente de dominio para la reanudación de las siguientes fincas:

Casa en la calle Hortelanos, número 51, hoy número 4, compuesta de alto y bajo con cuadra, corral y portonera que da a la calle de los Arroyos, hoy Tercio de la Iglesia. Mide unos doscientos metros cuadrados. Linda: derecha entrando al este, Pedro Urbaneja; izquierda u oeste, Benita Juárez; espalda o norte, Benita Juárez y calle de los Arroyos, hoy Tercio de la Iglesia, y frente o sur, calle Hortelanos. Consta inscrita en el Registro de la Propiedad de Castrojeriz las tres cuartas partes indivisas al tomo 819, libro 37, folio 216, finca 5.771-4.º, que aparece practicada a favor de

don Martín Juárez García y doña Candelas Astorga Martín, y la otra cuarta parte indivisa al tomo 1.681, libro 132, folio 193, finca 5.771-12.º, a favor de don Silvano, don Crescencio, don Alvaro, doña Carmen, doña Ricarda y doña Herminia Aparicio Bilbao.

Por el presente y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

Así se cita a los colindantes de la finca para que dentro del término anteriormente expresado puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Burgos, a 19 de mayo de 2004. - El Magistrado Juez, Juan Carlos Juarros García. - El Secretario (ilegible).

200404406/4719. - 64,00

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO TRES DE BURGOS

N.I.G.: 09059 4 0300687/2003.

01030.

N.º autos: Demanda 676/2003.

N.º ejecución: 32/2004.

Materia: Ordinario.

Demandados: Román López Mediavilla y Fondo de Garantía Salarial.

Cédula de notificación

Doña María Cristina Rodríguez Cuesta, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 32/2004 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancias de don Félix Ibáñez de Juana contra la empresa Román López Mediavilla, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente:

Propuesta de la Secretario Judicial, doña María Cristina Rodríguez Cuesta.

Auto. - En Burgos, a 31 de mayo de 2004.

Hechos. -

Primero.- Que en el presente procedimiento seguido entre las partes, de una como demandante don Félix Ibáñez de Juana y de otra como demandado Román López Mediavilla y el Fogasa, se dictó resolución judicial despachando ejecución en fecha 19 de abril de 2004, para cubrir la cantidad de 1.952,57 euros de principal, más otros 390 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, y confiándose traslado al Fogasa y a la parte actora a fin de que en el plazo de quince días designaran bienes de la propiedad del ejecutado en que hacer traba.

Segundo.- El citado título ha ganado firmeza, sin que por ninguna de las partes se haya hecho manifestación alguna.

Tercero.- Se desconoce la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba de la titularidad del ejecutado Román López Mediavilla, habiéndose dictado auto de insolvencia del mismo en el procedimiento de ejecución n.º 80/03 de este Juzgado.

Razonamientos jurídicos. -

Primero.- De conformidad con lo dispuesto en el apartado tercero del artículo 274 de la L.P.L., la declaración judicial de insolvencia de una empresa constituirá base suficiente para estimar su pervivencia en otras ejecuciones, sin necesidad de reiterar los trámites de averiguación de bienes establecidos en el artículo 248 de esta Ley.

Segundo.- En el presente supuesto, cumplido el trámite de audiencia a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial, sin que por los mismos se haya señalado la existencia de nuevos bienes procede, sin más trámites, declarar la insolvencia parcial de la ejecutada.

Parte dispositiva. —

En atención a lo expuesto, se acuerda:

a) Declarar al ejecutado Román López Mediavilla, en situación de insolvencia total por importe de 2.342,57 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial, advirtiéndose que frente a la misma cabe recurso de reposición en el plazo de cinco días hábiles ante este Juzgado. Y una vez firme, hágase entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial.

Lo que propongo a S.S.^a para su conformidad. Conforme, el Ilmo. Sr. Magistrado. — La Secretario Judicial.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Román López Mediavilla, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia. — En Burgos, a 31 de mayo de 2004.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revisitan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento. — La Secretario Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

200404715/4715. — 130,00

N.I.G.: 09059 4 0300954/2003.

01000.

N.º autos: Demanda 932/2003.

N.º ejecución: 11/2004.

Materia: Ordinario.

Demandados: Desarrollo y Distribuciones Informáticas Hard, S.L. y Fogasa.

Cédula de notificación

Doña María Cristina Rodríguez Cuesta, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 11/2004 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancias de doña Yolanda Martínez Santamaría contra la empresa Desarrollo y Distribuciones Informáticas Hard, S.L., sobre ordinario, se ha dictado en el día de la fecha auto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«Parte dispositiva. —

Acumular a la presente ejecución la que se sigue en el Juzgado de lo Social número dos de Burgos al n.º 196/2004, frente al común deudor Desarrollo y Distribuciones Informáticas Hard, S.L.

Reclámese a dicho Juzgado la remisión de la ejecución referida, acompañando testimonio de esta resolución, y notifíquese la presente resolución a las partes de todas la ejecuciones.

Modo de impugnarla: Mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (artículo 184-1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Lo que propongo a S.S.^a para su conformidad. — El Magistrado-Juez. — La Secretario Judicial».

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Desarrollo y Distribuciones Informáticas Hard, S.L., en ignorado paradero, expido la presente que firmo en Burgos, a 28 de mayo de 2004. — La Secretario Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

200404716/4716. — 60,00

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 17 de mayo de 2004 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo perteneciente a la empresa Grupo Gerardo de la Calle, S.L. Código convenio 0901202.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Grupo Gerardo de la Calle, S.L., suscrito por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores, el día 12 de enero de 2004 y presentada en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 22 de abril de 2004.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y según lo establecido en el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B.O.C. y L. 6-7-95), el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de Atribución de Funciones y Servicios en Materia de Trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 183, de 24-9-97), acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, a 17 de mayo de 2004. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200404323/4327. — 2.325,00

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPO GERARDO DE LA CALLE, S.L. 2004

INDICE

CAPITULO I. — AMBITO DE APLICACION

Art. 1. — Partes contratantes.

Art. 2. — Ambito funcional.

Art. 3. — Ambito territorial.

Art. 4. — Ambito personal.

Art. 5. — Duración, denuncia y prórroga.

Art. 6. — Ambito material.

Art. 7. — Garantías personales.

Art. 8. — Vinculación a la totalidad.

Art. 9. — Normativa aplicable a las relaciones laborales.

CAPITULO II. — CONTRATACION

Art. 10. — Forma del contrato.

Art. 11. — Contratación.

Art. 12. — Periodo de prueba.

Art. 13. — Modalidades de contratación.

Art. 14. — Contrato fijo en plantilla.

Art. 15. — Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.

Art. 16. — Contrato en prácticas y de formación.

Art. 17. — Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Art. 18. — *Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.*

Art. 19. — *Disposición adicional sobre la contratación.*

Art. 20. — *Finiquitos.*

CAPITULO III. — CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 21. — *Clasificación profesional.*

CAPITULO IV. — NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

Art. 22. — *Movilidad funcional.*

Art. 23. — *Trabajos en categoría superior.*

Art. 24. — *Trabajos en categoría inferior.*

Art. 25. — *Movilidad geográfica.*

Art. 26. — *Desplazamiento.*

Art. 27. — *Condiciones de los desplazamientos.*

Art. 28. — *Traslados.*

Art. 29. — *Desplazamientos y traslados voluntarios.*

Art. 30. — *Supuestos especiales.*

Art. 31. — *Otros supuestos de traslados.*

CAPITULO V. — JORNADA DE TRABAJO

Art. 32. — *Jornada.*

Art. 33. — *Distribución de la jornada.*

Art. 34. — *Prolongación de la jornada.*

Art. 35. — *Turnos y relevos.*

Art. 36. — *Horas extraordinarias.*

Art. 37. — *Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.*

Art. 38. — *Calendario laboral.*

Art. 39. — *Vacaciones.*

CAPITULO VI. — ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 40. — *Estructura económica.*

Art. 41. — *Devengo del salario.*

Art. 42. — *Pago del salario.*

Art. 43. — *Salario basé.*

Art. 44. — *Salario hora ordinaria.*

Art. 45. — *Complementos por puesto de trabajo.*

Art. 46. — *Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.*

Art. 47. — *Complemento de nocturnidad.*

Art. 48. — *Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.*

Art. 49. — *Gratificaciones extraordinarias.*

Art. 50. — *Vacaciones.*

Art. 51. — *Complemento de convenio.*

Art. 52. — *Horas extraordinarias.*

Art. 53. — *Antigüedad consolidada.*

Art. 54. — *Complemento no salarial.*

Art. 55. — *Dietas/medias dietas.*

Art. 56. — *Suplemento de I.T.*

Art. 57. — *Disposiciones comunes.*

Art. 58. — *Absorción y compensación.*

Art. 59. — *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.*

CAPITULO VII. — FALTAS Y SANCIONES

Art. 60. — *Régimen disciplinario.*

Art. 61. — *Graduación de faltas.*

Art. 62. — *Faltas leves.*

Art. 63. — *Faltas graves.*

Art. 64. — *Faltas muy graves.*

Art. 65. — *Régimen de sanciones.*

Art. 66. — *Sanciones.*

Art. 67. — *Prescripción.*

Art. 68. — *Expediente contradictorio.*

CAPITULO VIII. — SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 69. — *Compromiso con la seguridad y la salud.*

CAPITULO IX. — PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 70. — *Permisos y licencias.*

Art. 71. — *Excedencia forzosa.*

Art. 72. — *Excedencia voluntaria.*

Art. 73. — *Excedencia especial.*

CAPITULO X. — REPRESENTACION COLECTIVA

Art. 74. — *Comités de empresa y delegados de personal.*

Art. 75. — *Elecciones sindicales-candidatos.*

Art. 76. — *Crédito horario.*

Art. 77. — *Derecho de reunión.*

Art. 78. — *Delegado sindical.*

Art. 79. — *Cuota sindical.*

Art. 80. — *Excedencias sindicales.*

CAPITULO XI. — ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 81. — *Dirección y control del trabajo.*

Art. 82. — *Prestación del trabajo.*

Art. 83. — *Trabajo a «tiempo o jornada».*

Art. 84. — *Trabajo a tarea.*

Art. 85. — *Trabajo a destajo.*

Art. 86. — *Trabajo a prima o incentivo.*

Art. 87. — *Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.*

Art. 88. — *Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.*

Art. 89. — *Revisión o modificación de los sistemas.*

CAPITULO XII. — FORMACION PROFESIONAL

Art. 90. — *De los tiempos empleados en formación continua.*

CAPITULO XIII. — SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 91. — *Procedimiento.*

CAPITULO XIV. — PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Art. 92. — *Preámbulo.*

Art. 93. — *Mediación.*

Art. 94. — *Arbitraje.*

Art. 95. — *Disposiciones comunes a la mediación y arbitraje.*

CAPITULO XV. — PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 96. — *Indemnizaciones.*

Art. 97. — *Referente a la jubilación.*

Art. 98. — *Premios de vinculación.*

Art. 99. — *Comisión paritaria.*

ANEXOS

ANEXO I. — *Fórmula para el cálculo del valor sobre exceso de horas para la jornada irregular.*

ANEXO II. — *Calendario laboral.*

ANEXO III. — *Tablas salariales.*

ANEXO IV. — *Cuadro de permisos y licencias.*

ANEXO V. — *Recibo de finiquito.*

* * *

CAPITULO I. — AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. — *Partes contratantes.*

El presente convenio se considera dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre la empresa Grupo Gerardo de la Calle, S.L. y los trabajadores de la misma a través de su legítima representación.

Art. 2. – Ambito funcional.

Los preceptos de este convenio serán de obligado cumplimiento en todas las actividades que se desempeñen en la empresa Grupo Gerardo de la Calle, S.L.

Art. 3. – Ambito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio donde se realicen actividades de la empresa antes mencionada.

Art. 4. – Ambito personal.

La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para la empresa dentro de su ámbito de aplicación y para todos los trabajadores de la misma.

Art. 5. – Duración, denuncia y prórroga.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, aunque por causas ajenas a las partes, fuera registrado y publicado con posterioridad a dicha fecha.

Su duración será de un año a partir de su entrada en vigor, finalizando el día 31 de diciembre de 2004, considerándose prorrogado por iguales periodos de tiempo si no fuera denunciado por ninguna de las partes.

Cualquiera de las partes firmantes podrá realizar su denuncia comunicándoselo a la otra con 15 días de antelación a la finalización de su vigencia.

Las partes se comprometen a mantener una reunión para constituir la Comisión Negociadora y establecer el calendario de negociaciones para el próximo convenio en el plazo de los dos meses siguientes a la denuncia.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas y cada una de sus cláusulas.

Art. 6. – Ambito material.

El presente convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en los artículos precedentes.

Art. 7. – Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global y en cómputo anual superen lo pactado en el presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 8. – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Art. 9. – Normativa aplicable a las relaciones laborales.

En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente convenio, se aplicarán supletoriamente:

1.º – Las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

2.º – Las contenidas en el Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento.

3.º – La normativa laboral de derecho necesario contenida en las Leyes Generales del Estado.

Las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán renunciar a los derechos reconocidos como indisponibles en este convenio.

CAPITULO II. – CONTRATACION**Art. 10. – Forma del contrato.**

La admisión de trabajadores en las empresas del Grupo, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

Art. 11. – Contratación.

Una vez considerado apto, simultáneamente al inicio de la relación laboral, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el Libro de Matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria, y firmando el susodicho Libro de Matrícula.

Art. 12. – Periodo de prueba.

1.º – Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso excederá de:

Nivel II: 6 meses.

Niveles III, IV y V: 3 meses.

Niveles VI y VII: 2 meses.

Nivel VIII: 1 mes.

Resto de niveles: 15 días.

2.º – Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel o categoría profesional y 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, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.º – Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.º – La situación de I.T. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 13. – Modalidades de contratación.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente.

Art. 14. – Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Art. 15. – *Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.*

A) A tenor de lo dispuesto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2546/94 que lo desarrolla, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, las siguientes actividades:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra o servicio suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

B) Contenido y régimen jurídico:

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

– La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

– Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

– *Indemnizaciones.*

A la finalización de la obra o servicio, los trabajadores contratados al amparo de la presente modalidad contractual percibirán por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 4,5% de los salarios de convenio devengados durante la duración de dicha obra o servicio.

En los contratos por obra o servicio determinado que se celebren con posterioridad a la entrada en vigor del R.D. 5/2001, dicha indemnización estará constituida por una cifra equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Art. 16. – *Contratos en prácticas y de formación.*

– Contrato en prácticas:

El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La retribución del contrato en prácticas se establecerá de acuerdo con el siguiente esquema: Se tomará como base el salario según la categoría profesional reflejada en el contrato y se aplicarán los siguientes porcentajes hasta la finalización del mismo:

1.º y 2.º trimestre	75%
3.º trimestre	80%
4.º trimestre	85%
5.º trimestre	90%
6.º trimestre	95%
7.º y 8.º trimestre	100%

– Contrato para la formación:

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y se regirá por las reglas marcadas en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del contrato en prácticas se establecerá de acuerdo con el siguiente esquema: Se tomará como base el salario según la categoría profesional reflejada en el contrato y se aplicarán los siguientes porcentajes hasta la finalización del mismo:

1.º y 2.º trimestre	75%
3.º trimestre	80%
4.º trimestre	85%
5.º trimestre	90%
6.º trimestre	95%
7.º y 8.º trimestre	100%

Art. 17. – *Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.*

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses y medio, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Dicha duración podrá ampliarse hasta el límite máximo que en su caso se fije en el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, o en la normativa vigente que regule este contrato, si es que la misma se modificase durante la vigencia del presente convenio.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

– *Indemnizaciones.*

Según lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2001 el trabajador tendrá derecho a una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Art. 18. – *Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.*

Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese. Cuando el trabajador se proponga cesar al servicio de la empresa voluntariamente, deberá comunicar a ésta su intención con una antelación mínima de diez días; los que incumplieran esta obligación podrán ser objeto de sanción económica por el importe de los días que hubiera dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado, sanción que se hará efectiva sobre la liquidación final que le corresponda.

Art. 19. – *Disposición adicional sobre la contratación.*

Para todo lo referido a la contratación en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes y nuevas reformas del Convenio General de Derivados del Cemento en el caso de que éste incluyera mejoras sobre alguno de los puntos.

Art. 20. – *Finiquitos.*

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo V del presente convenio, editado por la C.N.C.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 21. – *Clasificación profesional.*

Los niveles profesionales que afectan a los trabajadores de estas empresas quedarán establecidos de la siguiente forma:

- I. – Personal Directivo.
- II. – Personal Titulado Superior.
- III. – Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1.ª, Jefe Sección Org. 1.ª.
- IV. – Jefe de Personal.
- V. – Responsable de sección externa.
- VI. – Responsable de sección interna.
- VII. – Responsable de equipo, Maquinista 1.ª, Conductor de máquina especializado, Conductor de Bomba, Mecánico 1.ª, Responsable departamento, Oficial Administrativo 1.ª, Viajante.
- VIII. – Conductor 1.ª, Conductor de camión especializado, Oficial 1.ª, Plantista de áridos, Plantista aglomerado, Soldador, Laborante.
- IX. – Administrativo, Delineante.
- X. – Maquinista 2.ª, Conductor 2.ª, Aprendiz de máquina, Aprendiz de camión, Conductor de rodillo, Auxiliar administrativo.
- XI. – Oficial 3.ª, Ayudante administrativo.
- XII. – Peón Ordinario, Limpiador, Aprendizaje.

CAPITULO IV. – NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

Art. 22. – *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional; la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a categorías equivalentes, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Art. 23. – *Trabajos en categoría superior.*

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de una categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los casos de sustitución por servicio militar o social sustitutorio, incapacidad temporal, permisos y excedencia forzosa; en cualquier caso este plazo no podrá exceder de 18 meses, salvo la excedencia forzosa, que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior categoría que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

Art. 24. – *Trabajos en categoría inferior.*

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya, por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior por la que se le retribuye.

Art. 25. – *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Art. 26. – *Desplazamiento.*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederán a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A = Hasta 15 días.
- B = De 16 a 30 días.
- C = De 30 a 90 días.
- D = Más de 90 días.

LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	A	B	C	D
– Dentro de la misma Provincia	SP	24	72	120
– Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su Provincia	24	72	72	120
– Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español (SP = sin preaviso).	72	72	72	120

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados concederán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Art. 27. – Condiciones de los desplazamientos.

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento, puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

Art. 28. – Traslados.

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20% al comenzar el 3.º año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y ense-

res y cinco dietas por cada persona que viaje de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el Anexo IV.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Art. 29. – Desplazamientos y traslados voluntarios.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Art. 30. – Supuestos especiales.

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

Art. 31. – Otros supuestos de traslados.

1.º – En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

2.º – En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

CAPÍTULO V. – JORNADA DE TRABAJO

Art. 32. – Jornada.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

A) La duración de la jornada anual de trabajo y durante la vigencia de este convenio será de 1.744 horas.

B) En todo caso sea cual sea la distribución de la jornada, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.

Art. 33. – Distribución de la jornada.

1. – Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregulari-

dad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 15 de enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

2. — Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. — La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4. — Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que correspondieran a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo I del presente convenio.

5. — Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajo a turnos. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del E.T.

6. — Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por periodos mensuales.

Art. 34. — *Prolongación de la jornada.*

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes les sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre del proceso productivo, podrá adelantarse o prolongarse su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Art. 35. — *Turnos y relevos.*

En las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Art. 36. — *Horas extraordinarias.*

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 32, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. 33.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Art. 37. — *Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.*

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente convenio.

Art. 38. — *Calendario laboral.*

Para el calendario laboral se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente convenio colectivo.

Art. 39. — *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a veinticinco días laborales.

La empresa y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, el primer año de prestación de servicio en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T. de ser aquélla de superior cuantía. El disfrute de las vacaciones se hará atendiendo a los siguientes criterios:

1. — Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

2. — Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos periodos. Uno de ellos, que será de 14 días naturales, deberá estar comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de octubre y el resto entre el 1 de noviembre y el 30 de abril.

CAPITULO VI. — ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 40. — Estructura económica.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Salarios. — Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
 - De puesto de trabajo.
 - De cantidad o calidad de trabajo.
 - Pagas extraordinarias.
 - Vacaciones.
 - Complementos de convenio.
 - Horas extraordinarias.
 - Antigüedad consolidada.

Complementos no salariales: Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos súplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

Art. 41. — Devengo de salario.

Todos los conceptos fijados en este convenio tendrán la consideración de retribución mensual, tanto en el salario como en la cotización, a pesar de los distintos niveles de clasificación profesional.

Art. 42. — Pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia.

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago, a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Art. 43. — Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales, Anexo III.

Art. 44. — Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Art. 45. — Complementos por puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Art. 46. — Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1.º — A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2.º — Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.º — Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

Art. 47. — Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22,00 de la noche y las 6,00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el periodo nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

— Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

— El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igual o inferior a dos horas.

Art. 48. — Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Art. 49. – *Gratificaciones extraordinarias.*

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

– Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

– Devengo de las pagas:

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

– La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas salariales, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

– Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Art. 50. – *Vacaciones.*

1.º – El complemento salarial a percibir por vacaciones, comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2.º – Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3.º – Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral durante el año.

4.º – A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado, el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuera su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Art. 51. – *Complemento de convenio.*

El personal afectado por este convenio percibirá como complemento salarial y en concepto de plus de convenio, la cantidad que figura en las tablas del Anexo III. Se devenga en 12 meses, con retribución mensual para todos los trabajadores del nivel 1 al 12.

Art. 52. – *Horas extraordinarias.*

1.º – Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2.º – Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3.º – Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso, y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4.º – Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

5.º – La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6.º – Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 01.03.83.

7.º – El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Art. 53. – *Antigüedad consolidada.*

Es el complemento correspondiente a la antigüedad personal que en su momento fue consolidada y que los trabajadores perciben en función del año de entrada a trabajar en la empresa, según la tabla del Anexo III. Se devenga en las 14 pagas anuales, con retribución mensual para todos los trabajadores del nivel 1 al nivel 12. Los importes se mantendrán invariables, sin corresponder subida ni revisión, y por tiempo indefinido como un complemento «ad personam», y no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de trabajo afectado; es un complemento no susceptible de absorción y compensación.

Art. 54. – *Complemento no salarial.*

Con carácter extrasalarial se abonará a los trabajadores, la cantidad que figura en el Anexo III. Se devenga en 12 meses, con retribución mensual para todos los trabajadores del nivel 1 al 12.

Art. 55. – *Dietas/medias dietas.*

1.º – La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º – El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º – Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4.º – Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5.º – No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Kms. del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6.º – Referente a los precios de las medias dietas y dietas completas quedará marcado por lo que nos indique la legislación vigente.

Art. 56. – Suplemento de I.T.

En los supuestos de I.T., la empresa contemplará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social desde que el trabajador tuviera derecho a aquéllas, hasta el 100 % del salario, a partir de los 30 días de la baja en caso de enfermedad y a partir de los 5 días de baja en caso de accidente de trabajo con un límite de abono de 6 meses.

Art. 57. – Disposiciones comunes.

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

Art. 58. – Absorción y compensación.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y cómputo anual, en las tablas salariales del Anexo II.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Art. 59. – Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado.

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecten sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa, en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida. Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los Gastos e Ingresos Financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales sino, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

– Procedimiento.

1.º – Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos, salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del convenio colectivo correspondiente.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del convenio colectivo correspondiente.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1. Documentación económica que consistirá en los balances de situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2. La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3. Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4. Plan de viabilidad de la empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1., 1.2. y 1.3. sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo correspondiente en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramiento técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta del convenio colectivo correspondiente se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los sala-

rios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

CAPITULO VII. — FALTAS Y SANCIONES

Art. 60. — Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 61. — Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Art. 62. — Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el periodo de 30 días naturales sin causa justificada.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa, ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.

10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un periodo de treinta días naturales.

12. Incumplimiento de normas internas de la empresa.

13. No uso o uso inadecuado de equipos de protección individual, así como su mal mantenimiento.

Art. 63. — Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el periodo de 30 días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él, como de otros trabajadores.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un periodo de treinta días naturales.

16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

17. Poner fuera de servicio los dispositivos de seguridad de las máquinas.

Art. 64. — Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1. del E.T.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación, cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

18. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Art. 65. — 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 faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Art. 66. — Sanciones.

1.º — Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- b) Despido.

2.º — Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1.º, se tendrán en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3.º — Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio, aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.º — En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

Art. 67. — 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 68. — Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de instructor y secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste. Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

CAPITULO VIII. — SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 69. — Compromiso con la seguridad y la salud.

Conscientes de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, adquirimos el compromiso tanto los trabajadores como la empresa de los siguientes puntos:

1. Hacer todo lo necesario en cuanto a formación e información de los trabajadores.

2. Promover el uso adecuado de equipos de protección individual.

3. Evaluación periódica de los riesgos.

4. Control periódico de las condiciones de trabajo.

5. Planificación y gestión de la prevención.

6. Vigilancia de la salud.

7. Compromiso de desarrollo de un manual de normativa interna sobre seguridad.

Respecto a los puntos anteriormente expuestos y las nuevas cuestiones o planteamientos que surjan respecto a la seguridad y salud, serán expuestos tanto por la empresa como por los Comités de Seguridad, para su estudio y tratamiento realizando las acciones oportunas o exigidas por la legislación vigente.

CAPITULO IX. — PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 70. — Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo IV, anexo de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, tendrán derecho al disfrute de las licencias retribuidas con percepción del salario, según fija el Anexo III.

Art. 71. — Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Art. 72. — Excedencia voluntaria.

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año ni superior a 5. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá supe-

rar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 3 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador excedente, conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Art. 73. — Excedencia especial.

1. Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a 6 meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador, que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes para las excedencias.

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

CAPITULO X. — REPRESENTACION COLECTIVA

A. DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Art. 74. — Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 80.

Art. 75. — Elecciones sindicales-candidatos.

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 76. — Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: treinta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior, será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizará dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Art. 77. — Derecho de reunión.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B. DE LOS SINDICATOS.

Art. 78. — Delegado sindical.

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 125 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical, en los términos previstos en el art. 10 de la Ley

Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, y tendrá reconocidas las siguientes funciones:

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta, afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tabloneros de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el art. 76 de este convenio.

Art. 79. — Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la

nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Art. 80. — Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de antigüedad al servicio de la empresa.

CAPITULO XI. — ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 81. — Dirección y control del trabajo.

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quien éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

- a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.
- b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo, encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.
- c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.
- e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas al trabajador.

f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.

g) El introducir, durante cualquier periodo de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.

h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.

j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajadores, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

Art. 82. — Prestación del trabajo.

1. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Art. 83. — Trabajo «a tiempo o jornada».

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales.

Art. 84. — Trabajo a tarea.

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada

diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho periodo un rendimiento superior al normal.

Art. 85. — Trabajo a destajo.

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Art. 86. — Trabajo a prima o incentivo.

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de este último periodo la obligación de la empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Art. 87. — Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

e) La calidad de los materiales empleados.

f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Art. 88. — Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.

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

1.º — La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación,

el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organizar el trabajo, acompañando la información necesaria.

2.º – Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la notificación anterior, para emitir informe razonado.

3.º – El periodo de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado periodo se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4.º – Antes de terminar el periodo de prueba, los representantes de los trabajadores, o éstos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la Empresa.

5.º – En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. La empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la empresa, se podrá recurrir ante la Jurisdicción competente, prolongándose el periodo de prueba en tanto ésta no se pronuncie.

6.º – Durante el periodo de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

Art. 89. – *Revisión o modificación de los sistemas.*

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1.º – Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2.º – Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3.º – Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4.º – Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º – Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL

En lo referente a formación profesional se estará al amparo de lo dispuesto en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua. Para lo no referido en dicho acuerdo se tendrá en cuenta lo dictado por el Convenio General de Derivados del Cemento. En caso de mejoras reflejadas en dicho convenio se optará por las mismas.

Art. 90. – *De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

DISPOSICION TRANSITORIA.

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrolle el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

CAPITULO XIII. – SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 91. – *Procedimiento.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1.º – Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente las empresas podrán solicitar esta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aun cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, las Comisiones Mixtas Paritarias de Interpretación del convenio lo hubieran comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2.º – La duración de esta suspensión no podrá superar los 2 meses en un periodo de un año para cada trabajador.

3.º – El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

4.º – En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

5.º – La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

6.º – Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

7.º – Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

8.º – La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

CAPITULO XIV. – PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Art. 92. – *Preámbulo.*

Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este convenio colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos podrán promoverse por las dos partes firmantes del presente convenio colectivo y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1.ª – Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria de acuerdo con lo previsto en el artículo 97 de este Convenio.

2.ª – Mediación.

3.ª – Arbitraje.

Art. 93. – *Mediación.*

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria del Convenio General de Derivados del Cemento.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación.

Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 94. – *Arbitraje.*

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

– Nombre del árbitro o árbitros designados.

– Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

– Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

1. Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

2. Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

3. Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

4. La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el convenio colectivo.

Art. 95. – *Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.*

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, por partes iguales.

CAPITULO XV. — PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 96. — *Indemnizaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento.

b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 36.060,73 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiarios, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Art. 97. — *Referente a la jubilación.*

Se aconsejará como edad recomendada para el cese por jubilación en la empresa, la edad de 65 años.

Art. 98. — *Premios de vinculación.*

Los trabajadores al servicio de las empresas que alcancen la jubilación dentro del periodo de vigencia de este convenio, al producirse percibirán a cargo de la empresa, las siguientes cantidades del salario que les corresponda:

Una mensualidad si llevan 20 años.

Una mensualidad y media si llevan 25 años.

Dos mensualidades si llevan 30 años.

Dos mensualidades y media si llevan 35 años.

Cuatro mensualidades si llevan 40 años.

A estos efectos las fracciones de tiempo que excedan de la mitad del tiempo de las escalas, se computarán a la inmediata superior.

Art. 99. — *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este convenio, estará integrada por los representantes titulares, que han formado parte en la Comisión Negociadora.

A las reuniones de la Comisión podrá asistir con voz, pero sin voto, un asesor por cada una de las respectivas representaciones.

En lo concerniente a las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria será la de arbitraje para resolver las discrepancias entre empresa y trabajadores surgidas en la interpretación del convenio.

DISPOSICION ADICIONAL. — CLAUSULA DE GARANTIA

En el supuesto de que el incremento anual del índice de precios al consumo (IPC), al 31 de diciembre de 2004, supere el IPC previsto (2%), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento (IPC real más 0,5%), con efectos retroactivos al 1 de enero de 2004, sirviendo de base dicha revisión para los incrementos sucesivos (aumento tablas salariales año 2004, 2,5%).

* * *

ANEXO I

Fórmula para el cálculo del valor sobre exceso de horas para la jornada irregular

A los efectos de lo dispuesto en el Capítulo VII, artículo 33.4 del presente convenio, la fórmula para determinar el valor hora, con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{\text{Horas anuales de trabajo efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

- SB Salario base.
- AC Antigüedad consolidada, en su caso.
- PI Posibles pluses individuales o complementos personales.
- CC Complemento de convenio.
- CP Complementos de puesto de trabajo.
- CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.
- GE Gratificaciones extraordinarias.
- V Importe de las vacaciones anuales.

ANEXO II

Calendario laboral vigente hasta el 31-12-2004.

Se reflejará el firmado a principios de año.

ANEXO III

Tablas salariales vigentes hasta el 31-12-2004.

Se reflejarán las tablas firmadas a principios de año.

ANEXO IV

Cuadro de permisos y licencias.

1. — Matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
2. — Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales (cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a 5 en caso de desplazamiento superior a 150 km.
3. — Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales (cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a 5 en caso de desplazamiento superior a 150 km.
4. — Nacimiento o adopción de un hijo, 3 días naturales, se aumentará a 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.
5. — Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable y personal.
6. — Para los trabajadores que ostenten cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.
7. — Por traslado de domicilio habitual, 1 día.
8. — Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
9. — Matrimonio de hijo, el día natural.

ANEXO V

Recibo de Finitiquito.—

D. que ha trabajado en la empresa desde hasta, con la categoría de declaro que he recibido de esta empresa la cantidad de euros, en concepto de liquidación total de mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a

las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En a de de

Sello de la empresa: Firma del trabajador, recibí:

* * *

GRUPO GERARDO DE LA CALLE, S.L.

TABLAS SALARIALES AÑO 2004

Nivel	Importe bruto anual	Importe bruto mensual	Salario base (mensual)	Plus convenio (mensual)	Plus extrasalarial (mensual)	Extras
1	30.344,57	2.177,16	1.959,15	134,38	83,63	2.109,34
2	25.507,39	1.797,01	1.579,00	134,38	83,63	1.971,66
3	23.891,74	1.683,96	1.472,78	127,55	83,63	1.842,12
4	22.656,44	1.596,86	1.388,87	124,35	83,63	1.747,08
5	19.356,10	1.366,85	1.166,51	116,72	83,63	1.476,94
6	18.592,19	1.312,06	1.113,13	115,30	83,63	1.423,71
7	17.302,28	1.219,55	1.022,96	112,97	83,63	1.333,82
8	16.257,34	1.144,61	982,53	78,45	83,63	1.261,01
9	15.565,55	1.095,00	962,21	49,16	83,63	1.212,80
10	15.219,70	1.070,19	949,64	36,92	83,63	1.188,69
11	14.902,61	1.047,45	927,27	36,55	83,63	1.166,60
12	14.344,61	1.006,69	897,83	25,24	83,63	1.132,16

ANTIGÜEDAD

Año	Antigüedad consolidada (anual)	Antigüedad consolidada (14 pagas)
73	3.705,76	264,70
77	3.142,65	224,48
78	2.996,51	214,04
79	2.855,72	203,98
82	2.433,32	173,81
86	1.864,87	133,20
87	1.724,07	123,15
88	1.580,65	112,90
89	1.439,85	102,85
90	1.296,33	92,60
91	1.155,53	82,54
92	1.054,64	75,33
93	757,11	54,08
94	494,07	35,29
95	252,37	18,03
96	252,37	18,03

CALENDARIO FESTIVO AÑO 2004

1 enero	Año Nuevo.
2 enero	Puente.
5 enero	Puente.
6 enero	Epifanía del Señor.
19 marzo	San José.
8 abril	Jueves Santo.
9 abril	Viernes Santo.
23 abril	Fiesta Comunidad Autónoma.
1 mayo	Fiesta del trabajo.
13 septiembre	Fiestas Patronales.
14 septiembre	Fiestas Patronales.
11 octubre	Puente.
12 octubre	Fiesta Nacional de España.
1 noviembre	Todos los Santos.
6 diciembre	Día de la Constitución.
7 diciembre	Puente.
8 diciembre	Inmaculada Concepción.
24 diciembre	Puente.
25 diciembre	Natividad del Señor.
31 diciembre	Puente.

HORARIO LABORAL

Mañana: 8,00 a 13,30 horas.

Bocadillo: 9,30 a 10,00 horas.

Tarde: 15,30 a 18,30 horas.

Nota: Variación del mismo dependiendo de cada sección.

Se establecerán horarios de verano e invierno.

Se realizará una jornada semanal de 39 horas.

OBSERVACIONES

Quedará previsto, según las necesidades del mercado, establecer turnos de servicios mínimos para los días de puente.

Representantes de los trabajadores. – Firma: (ilegible).

Representante de la empresa. – Firma: (ilegible).

Ayuntamiento de Aguas Cándidas

Resolución de 14 de abril de 2004, del Ayuntamiento de Aguas Cándidas (Burgos), por la que se hace pública la aprobación del Escudo y Bandera.

El Ayuntamiento de Aguas Cándidas, mediante acuerdo plenario de fecha 14 de abril de 2004, ha resuelto:

Aprobar el expediente de adopción de Escudo y Bandera municipal tramitado por el Ayuntamiento de Aguas Cándidas (Burgos) conforme al diseño acordado en sesión de fecha 14 de abril de 2004, y quedando organizado de la siguiente forma:

Escudo: Presentado por la Sociedad Española de Vexilología que dice: «El Ayuntamiento de Aguas Cándidas está compuesto por tres Juntas Vecinales (Aguas Cándidas, Quintanaoipio y Río Quintanilla). Cada una de las Juntas Vecinales dispone de escudo y bandera propios, por tanto un escudo municipal debería de llevar aquellos elementos comunes que estuviesen presentes en los escudos de las tres Juntas. Al ser cada escudo distinto y no tener elementos comunes hemos optado por seleccionar un elemento de cada escudo y con ellos confeccionar las armas municipales.

Después de estudiar datos, consideramos que lo más acertado sería realizar un escudo de la siguiente forma: Escudo partido y entado en punta. Primero, de gules (rojos), una torre de oro, donjonada de un donjón (torre), mazonada de sable (negro) y aclarada de azur (azul), por Río Quintanilla. Segundo, de azur, un castillo semiderruido de plata, donjonado de tres donjones, mazonado de sable y aclarado de gules, por Aguas Cándidas. En punta, de oro, unos montes de sinople (verde) de los que nacen de plata unos arroyuelos, cayendo por sus laderas hasta unas ondas de agua, de plata y azur, por Quintanaoipio.

Bandera: El Ayuntamiento de Aguas Cándidas está compuesto por tres Juntas Vecinales (Aguas Cándidas, Quintanaoipio y Río Quintanilla). Cada una de las Juntas Vecinales dispone de escudo y bandera propios, por tanto una bandera municipal debería llevar elementos o colores representativos de cada bandera de Junta Vecinal.

Quintanaoipio dispone de una bandera blanca. Río Quintanilla tiene una bandera con los colores rojo y blanco. Aguas Cándidas usa en su bandera el rojo, azul y verde.

La Sociedad Española de Vexilología propone una bandera compuesta por los colores rojo, blanco y azul; que tendría la siguiente representación: el blanco por Quintanaoipio, el rojo por Río Quintanilla y el azul por Aguas Cándidas.

Se propone bandera rectangular de proporciones 2:3 formada por un paño compuesto por siete ondas, tres azules y cuatro blancas, cargada con un triángulo isósceles rojo, cuya base es el asta de la bandera y cuya altura es el punto medio de la bandera. Sobre triángulo rojo irá colocado el escudo, con una altura con un 40% del ancho de la bandera.

Para la bandera se han tomado franjas en forma de onda para recordar el topónimo del municipio, Aguas Cándidas, asimismo las franjas azules son tres porque tres son las entidades que componen el municipio. El triángulo rojo junto al asta representa a la cabecera del municipio, Río Quintanilla, y sobre él podrá colocarse el escudo municipal».

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto 105/1991, de 9 de mayo, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial.

Aguas Cándidas, a 25 de mayo de 2004. — El Alcalde, Luis González Saiz.

200404604/4617. — 44,00

Ayuntamiento de Quintanar de la Sierra

Por el presente anuncio se pone en conocimiento que por don Ernesto y don Miguel Angel Gil Ibáñez, se ha solicitado en esta Alcaldía licencia ambiental para bar «La Campiña», en calle Traseras Juventus, bajo, de esta localidad.

Conforme a lo previsto en el artículo 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre trámite de información pública por plazo de veinte días, contados desde el siguiente al de la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, a fin de que por quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende instalar, puedan formular las alegaciones o exposiciones que consideren pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente se halla de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento donde podrá ser examinado durante las horas de oficina (de 9 a 15 horas en días laborales), en el plazo indicado.

Quintanar de la Sierra, 17 de mayo de 2004. — El Alcalde, David de Pedro Pascual.

200404348/4613. — 34,00

Ayuntamiento de San Vicente del Valle

En la Secretaría de este Ayuntamiento y a los efectos de lo establecido en el artículo 193 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se halla de manifiesto la cuenta general del presupuesto correspondiente al ejercicio 2003, con sus justificantes y dictamen, para su examen durante el plazo de quince días hábiles. Durante este plazo y ocho días más, los interesados podrán formular por escrito los reparos, reclamaciones u observaciones que estimen convenientes contra la misma; los escritos se presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento o en cualquier registro convenido.

En San Vicente del Valle, a 26 de mayo de 2004. — El Alcalde, Román Ranedo Torres.

200404597/4616. — 34,00

ANUNCIOS URGENTES

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

Secretaría de Gobierno de Burgos

Acuerdo adoptado por la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en Burgos a 7 de junio de 2004, de nombramiento de Jueces de Paz titulares y sustitutos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 4 del Reglamento de Jueces de Paz (B.O.E. de 13-07-95), que se hacen públicos y corresponden a las poblaciones que se relacionan a continuación, de la provincia de Burgos.

Población	Cargo	Nombre.
Campolara	Sustituto	María Pilar Cubillo Vicario
Gallega, La	Sustituto	Andrés Contreras Arranz
Mamolar	Sustituto	Luis Izquierdo Bartolomé
Palacios de Riopisuerga	Titular	Ezequiel González González
Quintanilla Agua y Tordueles	Titular	María Cruz Esteban Pérez
Retuerta	Titular	M. ^ª Rosario Carlota Pineda Zubeldia
Revilla y Ahedo, La	Sustituto	Antonio Elósegui Balletero
Villasur de Herreros	Sustituto	Luz María Rodríguez Santa Cruz

El nombramiento será para un periodo de cuatro años, a contar desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y tomarán posesión de su cargo dentro de los veinte días naturales siguientes a la publicación de su nombramiento, previo juramento o promesa del cargo ante el Juez de Primera Instancia e Instrucción del Partido, en su caso.

Contra los acuerdos de nombramiento de Jueces de Paz cabe recurso de alzada ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial en los plazos y por los motivos y formas que establece la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Burgos, a 7 de junio de 2004. — El Secretario de Gobierno, Ildefonso Ferrero Pastrana.

200405105/5086. — 100,00

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Gerencia de Urbanismo

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 25 de mayo de 2004, a propuesta de la Gerencia de Urbanismo e Infraestructuras adoptó el siguiente acuerdo:

Aprobar inicialmente el proyecto de urbanización de la Unidad de Actuación 28.07 «Casa del Pescador», promovido por la mercantil Casa del Pescador, S.L.

Este asunto se somete a información pública por término de un mes, al objeto de que cualquier persona interesada pueda formular las alegaciones que tenga por conveniente.

El documento se halla expuesto en la Gerencia de Urbanismo e Infraestructuras, en días y horas hábiles (excepto sábados y festivos).

Burgos, 11 de junio de 2004. — El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200405127/5114. — 68,00

Ayuntamiento de Regumiel de la Sierra

Observado error en el anuncio publicado por este Ayuntamiento en el «Boletín Oficial» de la provincia número 188 de fecha 3 de octubre de 2003 relativo al presupuesto definitivo de esta Entidad Local se produce la siguiente corrección:

En el capítulo 2 de Gastos en Bienes Corrientes y Servicios, donde dice: «127.357,00 euros», debe decir: «135.556 euros».

Regumiel de la Sierra, a 15 de junio de 2004. — El Alcalde-Presidente, Angel B. Andrés Molinero.

200405114/5092. — 68,00

Ayuntamiento de Aranda de Duero

OBRAS, URBANISMO, SERVICIOS Y ARQUITECTURA

Ingeniería de Proceso y Diseño Taesa S.A., ha solicitado de este Ayuntamiento bajo el expediente 61/04, licencia ambiental de ampliación de actividad de construcción de maquinaria, fabricación, montaje y almacén del producto, en Ctra. Madrid-Irún, Km. 161,100 de Aranda de Duero.

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 27 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre un periodo de información pública durante veinte días para que puedan formularse alegaciones.

El expediente se halla de manifiesto, y puede consultarse durante las horas de oficina (atención al público de 9 a 14 horas), en la Oficina de Obras y Urbanismo, sita en la Plaza Mayor, n.º 13, de esta localidad.

En Aranda de Duero, a 9 de junio de 2004. — El Alcalde, Angel Guerra García.

200405091/5084. — 76,00

Leal Decoración, S.L. ha solicitado de este Ayuntamiento bajo el expediente 551/04, licencia ambiental de adaptación de nave para comercio menor de bricolage, en Ctra. Burgos, Km. 162,800 de Aranda de Duero.

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 27 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre un periodo de información pública durante veinte días para que puedan formularse alegaciones.

El expediente se halla de manifiesto, y puede consultarse durante las horas de oficina (atención al público de 9 a 14 horas), en la Oficina de Obras y Urbanismo, sita en la Plaza Mayor, n.º 13, de esta localidad.

En Aranda de Duero, a 9 de junio de 2004. — El Alcalde, Angel Guerra García.

200405086/5083. — 80,00

DIPUTACION PROVINCIAL

SECCION DE PERSONAL

Convocatoria para la provisión con carácter de interinidad de una plaza de Médico de Medicina General al 50% para las Residencias de Ancianos de la Excelentísima Diputación Provincial de Burgos

La Presidencia de la Entidad, de conformidad con las atribuciones que le confiere el artículo 34.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, asistida del Secretario General, ha ordenado aprobar, en Resolución número 3.800, de 15 de junio de 2004, las Bases de la Convocatoria que se transcriben:

BASES

Primera. — *Objeto de la Convocatoria.*

Es objeto de la presente Convocatoria la provisión urgente con carácter de interinidad de una plaza de Médico de Medicina General, a media jornada, para las Residencias de Ancianos de esta Diputación Provincial, la cual quedará sin efecto cuando la misma se provea por funcionario de carrera o la Corporación considere que han cesado las razones de urgencia que motivaron su cobertura interina.

Segunda. — *Clasificación de la Plaza.*

Grupo A. Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Superior. Nivel C.D. 25.

Tercera. — *Requisitos necesarios.*

- Titulo de Licenciado en Medicina y Cirugía.
- Carnet de Conducir clase B, y disponibilidad de vehículo.

Cuarta. — *Otros requisitos que deben cumplir o reunir los aspirantes:*

- Ser español o nacional de un país de la Comunidad Económica Europea.
- Tener cumplidos 18 años de edad.
- No padecer limitación física o psíquica que resulte incompatible con las funciones o tareas correspondientes.

La condición de minusválido y su compatibilidad se acreditarán por certificación del Instituto Nacional de Servicios Sociales u Organismo Autónomo correspondiente.

d) No hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incapacidad o incompatibilidad señaladas por las disposiciones legales vigentes.

Quinta. — *Sistema de selección.*

Sistema mixto de selección (concurso de méritos y pruebas selectivas).

Sexta. — *Forma y plazo de presentación de instancias.*

Las instancias solicitando formar parte en la citada convocatoria, en las que los aspirantes deben manifestar y reunir las condiciones y requisitos señalados al efecto, que incluirá declaración jurada de no encontrarse sancionado por resolución administrativa o judicial firme en ejercicio profesional, o, en su caso, mención del procedimiento no prescrito por el que resultó sancionado, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias, se dirigirán al Sr. Presidente de la Diputación, presentándose en el Registro General de la Entidad en la forma que señala el artículo 38 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, durante el plazo de veinte días naturales a partir del siguiente al de la publicación de esta Convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Las instancias irán acompañadas asimismo de los justificantes acreditativos de los méritos alegados a que se refiere la presente Convocatoria.

A tal efecto, se precisa expresamente que no serán valorados los méritos no invocados, ni tampoco aquellos que, aun siendo invocados, no sean debidamente acreditados en el plazo de presentación de solicitudes por cualquiera de los medios autorizados en derecho, sin que proceda requerimiento de subsanación posterior al efecto por parte de la Administración, ya que el número de los méritos alegables, en su caso, no son requisito imprescindible para la admisión del solicitante.

Séptima. — *Admisión de los aspirantes.*

Expirado el plazo de presentación de instancias la Presidencia, en el plazo máximo de quince días, declarará aprobada la lista de admitidos y excluidos.

En dicha resolución se expondrán al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación del plazo de subsanación por diez días que, en los términos del artículo 71 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común se concede a los aspirantes excluidos.

En la misma resolución se incluirá la composición del Tribunal Calificador, el lugar, fecha y hora de valoración de los méritos alegados.

Octava. — *Plazo para la resolución.*

El plazo para la resolución del presente concurso será de un mes desde el día siguiente al de la finalización de la presentación de instancias.

Novena. — *Méritos valorables.*

9.1.1.- Por servicios prestados como funcionario de carrera, interino o contratado laboral o administrativo en Residencias de Ancianos o Centros Gerontológicos de cualquier Entidad o Empresa Pública como Médico de Medicina General:

- Por cada año de servicios: 0,70 puntos.

La puntuación total por este apartado no podrá ser superior a un total de 4 puntos.

9.1.2.- Por servicios prestados como funcionario de carrera, interino o contratado laboral o administrativo en otros Centros de cualquier Entidad o Empresa Pública como Médico de Medicina General:

- Por cada año de servicios: 0,30 puntos.

La puntuación total por este apartado no podrá ser superior a un total de 2 puntos.

9.1.3.- Por servicios prestados como contratado laboral fijo o temporal al servicio de Empresa privada en Residencias de Ancianos o Centros Gerontológicos como Médico de Medicina General:

- Por cada año de servicios: 0,50 puntos.

La puntuación total por este apartado no podrá ser superior a un total de 3 puntos.

9.1.4.- Por servicios prestados como contratado laboral fijo o temporal al servicio de Empresa privada en otros Centros de cualquier Entidad o Empresa Pública:

- Por cada año de servicios: 0,10 puntos.

La puntuación total por este apartado no podrá ser superior a un total de 1 punto.

9.2.1. - Cursos relacionados con la Medicina Geriátrica:

- Cursos de 30 a 50 horas: 0,25 puntos.

- Cursos de 51 a 79 horas: 0,50 puntos.

- Cursos de más de 80 horas: 0,75 puntos.

La puntuación total por este apartado no podrá ser superior a un total de 2 puntos.

9.2.2.- Cursos relacionados con la Medicina General:

- Cursos de 30 a 50 horas: 0,25 puntos.

- Cursos de 51 a 79 horas: 0,50 puntos.

- Cursos de más de 80 horas: 0,75 puntos.

La puntuación total por este apartado no podrá ser superior a un total de 1 punto.

9.3.1.- Haber obtenido la especialidad en Medicina Familiar y Comunitaria: 2,00 puntos.

9.4.1.- Ponencias o trabajos publicados sobre geriatría o tercera edad, por cada uno de ellos: 0,20 puntos.

La puntuación total por este apartado no podrá ser superior a un total de 1 punto.

Décima. – *Deméritos.*

Estar sancionado por resolución, judicial o administrativa, firme y no prescrita, en ejercicio profesional, de 0,01 a 1 punto a juicio del Tribunal Calificador.

Undécima. – *Pruebas selectivas y entrevista.*

Pruebas selectivas.- Consistirán en la resolución de uno o varios supuestos prácticos, a criterio del Tribunal, de forma oral o escrita, relacionados con las funciones a desempeñar, que serán propuestos por el Tribunal y resueltos por los aspirantes en el tiempo y forma que se determine.

El Tribunal, caso de que concurra a las pruebas alguna persona con minusvalía, podrá, previa solicitud del interesado, proceder a las adaptaciones posibles de tiempo y medios para su realización.

Lectura de los ejercicios.- Los ejercicios, a criterio del Tribunal, podrán ser leídos por los aspirantes en sesión pública en los días y horas que oportunamente se señalen.

Entrevista.- El Tribunal a la vista del número de aspirantes presentados, de los méritos y de las pruebas selectivas, podrá proponer a un porcentaje o bien a la totalidad de los aspirantes, para realizar una entrevista.

Duodécima. – *Tribunal Calificador.*

El Tribunal Calificador, que tendrá la categoría de primera a los efectos que se prevén en el anexo IV del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, estará compuesto en la forma que sigue:

- Presidente: El de la Corporación y por delegación la Diputada Presidente de la Comisión de Bienestar Social, Sanidad y Mayores.

- Vocales:

Dos licenciados en Medicina y Cirugía de la Entidad.

Un representante designado por la Junta de Personal.

- Secretario: Un Técnico de la Sección de Personal.

El Tribunal Calificador quedará integrado, asimismo por los suplentes respectivos que, simultáneamente con los titulares habrán de designarse.

Los miembros del Tribunal Calificador deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la autoridad convocante y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Todos los miembros del Tribunal Calificador tendrán voz y voto. El Tribunal no podrá constituirse sin la existencia de tres de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente, siendo siempre necesaria la presencia del Presidente y Secretario, y las decisiones se adoptarán por mayoría de los votos presentes, resolviendo en caso de empate el voto del que actúe como Presidente.

La actuación del Tribunal Calificador habrá de ajustarse estrictamente a las Bases de la Convocatoria, no obstante lo cual, el Tribunal resolverá las dudas que surjan de la aplicación de sus normas, así como lo que proceda en los supuestos no previstos en las mismas.

Decimotercera. – *Calificación de los méritos y pruebas.*

Los aspirantes preseleccionados deberán acreditar, como mínimo, un cinco en las pruebas selectivas, sumándose posteriormente la puntuación obtenida previamente en el concurso y, en su caso, en las otras pruebas.

Se propondrá a la Presidencia el nombramiento como funcionario interino del aspirante que obtenga mejor puntuación.

El Tribunal Calificador clasificará a los concursantes en función de los méritos alegados y justificados y formará la relación de los mismos por orden de puntuación, verificando la oportuna propuesta de adscripción a la plaza.

Decimocuarta. – *Propuesta de nombramiento.*

Terminada la calificación, el Tribunal Calificador publicará la misma en el tablón de edictos de la Diputación y elevará dicha propuesta a la Presidencia de la Entidad, quien procederá a formalizar el correspondiente nombramiento como funcionario interino en la plaza convocada a favor del aspirante seleccionado.

Decimoquinta. – *Normas supletorias.*

En lo no previsto en las normas de la presente Convocatoria, será de aplicación el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, dado el carácter supletorio que tiene para las restantes Administraciones Públicas.

Decimosexta. – *Disposición final.*

La presente Convocatoria, sus Bases y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de la actuación del Tribunal Calificador, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecida en la vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común de 26 de noviembre de 1992.

En Burgos, a 15 de junio de 2004. – El Presidente, Vicente Orden Vígara. – Ante mí, el Secretario General, José M.º Manero Frías.