



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Administración. -Excma. Diputación (Intervención). Teléfono 987 292 171. Imprime. - Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.-Teléfono 987 225 263. Fax 987 225 264.-E-mail: dlimpre@argored.com	Lunes, 27 de mayo de 2002 Núm. 120	Depósito legal LE-1-1958. Franqueo concertado 24/5. Coste franqueo: 0,12 €. No se publica domingos ni días festivos.																														
SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Precio (€)</th> <th>IVA (€)</th> <th>Franqueo (€)</th> <th>Total (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Anual</td> <td>47,00</td> <td>1,88</td> <td>36,00</td> <td>84,88</td> </tr> <tr> <td>Semestral</td> <td>26,23</td> <td>1,04</td> <td>18,00</td> <td>45,27</td> </tr> <tr> <td>Trimestral</td> <td>15,88</td> <td>0,63</td> <td>9,00</td> <td>25,51</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicio corriente</td> <td>0,50</td> <td>0,02</td> <td>-</td> <td>0,52</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicios anteriores</td> <td>0,59</td> <td>0,02</td> <td>-</td> <td>0,61</td> </tr> </tbody> </table>		Precio (€)	IVA (€)	Franqueo (€)	Total (€)	Anual	47,00	1,88	36,00	84,88	Semestral	26,23	1,04	18,00	45,27	Trimestral	15,88	0,63	9,00	25,51	Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02	-	0,52	Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02	-	0,61	ADVERTENCIAS 1ª- Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispondrán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETÍN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente. 2ª- Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se enviarán a través de la Diputación Provincial.	INSERCIONES 0,80 € por línea de 85 mm, salvo bonificaciones en casos especiales para municipios. Carácter de urgencia: Recargo 100%.
	Precio (€)	IVA (€)	Franqueo (€)	Total (€)																												
Anual	47,00	1,88	36,00	84,88																												
Semestral	26,23	1,04	18,00	45,27																												
Trimestral	15,88	0,63	9,00	25,51																												
Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02	-	0,52																												
Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02	-	0,61																												

SUMARIO

	Página		Página
	Subdelegación del Gobierno	-	Administración Local
	Diputación Provincial	-	Administración de Justicia
	Administración General del Estado	-	Anuncios Particulares
	Administraciones Autonómicas	1	Anuncios Urgentes

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo Unidad de Relaciones Laborales

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Industria de la Madera, 1ª transformación, años 2002 a 2006 (código 240300-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado de la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOC y L número 183 de 24-9-97).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda: Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 6 de mayo de 2002.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA MADERA "PRIMERA TRANSFORMACIÓN", DE LEÓN, PARA LOS AÑOS, -2002-2006-

CAPÍTULO I: ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

ARTÍCULO 1º.-Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se dediquen a las actividades de la

Primera Transformación de la Madera, que comprende labores forestales y aserraderos o serrerías.

ARTÍCULO 2º.-Ámbito personal.

La normativa del presente convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior. Se excluye del presente convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la dirección de la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna de la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

ARTÍCULO 3º.-Ámbito territorial.

El presente convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional ubicados en la provincia de León, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

ARTÍCULO 4º.-Ámbito temporal.

Vigencia y duración.-El ámbito temporal del presente convenio, tanto en vigencia como en duración, será desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2006.

ARTÍCULO 5º.-Denuncia.

Este convenio quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento.

ARTÍCULO 6º.-Vinculación a la totalidad (absorción, compensación y condiciones más beneficiosas).

Las condiciones que se pactan en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben, que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que, por tanto, los pac-



tos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

Asimismo, dichos pactos serán objeto de compensación y abstracción con cualquiera de las Normas o Disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria o de carácter oficial. Se respetarán, no obstante, las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio de forma que, en ningún caso, impliquen condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

ARTÍCULO 7º.-Normas supletorias.-Serán normas supletorias las legales de carácter general, el II Convenio Estatal de la Madera y demás normas concordantes.

CAPÍTULO II: COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 8º.-Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Se nombra la Comisión con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras la de interpretación, control y seguimiento de este convenio, teniendo en cuenta lo señalado en el art.91.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como las de discutir sobre la toxicidad y peligrosidad siempre que determinados trabajos lo requieran.

Resultan designados como vocales titulares por la parte social: D. Manuel Luna Fernández y un representante de UGT; D. Germán Tascón Tascón y un representante de CC.OO.; por la parte empresarial: D. José Carlos Fernández Moro, D. Eduardo García Oblanca y dos representantes de FELE. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión es obligatoria por ambas partes.

ARTÍCULO 9º.-Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de interpretación.

1.-Sus funciones serán las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación, se adoptarán, en todo caso, por mayoría de las partes, y aquellos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

2.-Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que, entienda, le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más

completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

CAPÍTULO III: FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO.

ARTÍCULO 10º.-Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o actuación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la norma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

ARTÍCULO 11º.-Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el II Convenio Estatal de la Madera.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

ARTÍCULO 12º.-Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

ARTÍCULO 13º.-Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

ARTÍCULO 14º.-Período de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores, seis meses.
- b) Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificados, dos meses.
- c) Personal de Oficio y Auxiliar administrativo, un mes.
- d) Resto de personal, veinte días.

ARTÍCULO 15º.-Contratos formativos.

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

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años, en virtud de la misma titulación.

d) La retribución, para los trabajadores en prácticas, no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. Contrato para la formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Minusválidos.

Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos, la duración máxima será de dos años.

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos, como mínimo, de seis meses.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el que figura en el anexo III del presente convenio.

f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

g) Mientras subsistan los pluses extrasalariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 16°.-Contrato de sustitución por anticipación de jubilación.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para traba-

jar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

ARTÍCULO 17°.-Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1°) La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciséis meses.

2°) Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3°) Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4°) A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5°) Los contratos que celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa del presente artículo.

ARTÍCULO 18°.-Contrato para obra o servicio determinado.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicio determinado, para las siguientes actividades:

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia, inherentes a la preparación de las mismas.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 53° del presente convenio.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de veinte días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

ARTÍCULO 19°.-Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

CAPÍTULO IV: ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 20°.-Dirección y control de la actividad laboral.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con

una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

ARTÍCULO 21°.-Competencia organizativa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1°) La existencia de la actividad normal.
- 2°) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3°) Fijación, tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4°) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5°) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 6°) La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, pueda comprenderlas con facilidad.

ARTÍCULO 22°.-Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normas y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

- 1°) La dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al comité de empresa o delegado de personal y a los delegados sindicales, si los hubiera, o representantes de las secciones sindicales de empresa.
- 2°) En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión Mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

ARTÍCULO 23°.-Nuevas tecnologías.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 24°.-Revisión de valores.

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

- 1°) Mecanización.
- 2°) Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
- 3°) Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.
- 4°) Cambios de método operatorio distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

5°) Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

6°) Cuando, sin detrimento de calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

ARTÍCULO 25°.-Organización científica del trabajo.

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en el presente convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

A) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas -muestreo de trabajo-.

B) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o centesimal, respectivamente, o su equivalente cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

C) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

D) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

E) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

F) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

G) Trabajo óptimo: Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

H) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonadas como si trabajase a actividad normal.

I) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el -tiempo máquina- realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquinas o equipo.

ARTÍCULO 26°.-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.
- H) Los tiempos de descanso establecido en las disposiciones de la OIT.

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

ARTÍCULO 27°.-Clasificación profesional.

En tanto no se produzca, a través del II Convenio Estatal de la Madera, la incorporación al presente convenio, la futura clasifica-

ción profesional para el sector estará vigente a lo dispuesto sobre la materia de la Ordenanza Laboral para las industrias de la Madera aprobada por Orden de 28 de julio de 1969 (BOE de 2 de septiembre).

ARTÍCULO 28°.-Movilidad funcional.

Hasta la regulación del sistema de clasificación profesional, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría, como en materia de movilidad funcional.

ARTÍCULO 29°.-Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica, en el ámbito del presente convenio, afecta a los siguientes casos:

A) DESPLAZAMIENTOS.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

- 1°.-De tres a quince días, dos días laborables.
- 2°.-De dieciséis a treinta días, tres días laborables.
- 3°.-De treinta y uno a noventa días, cinco días laborables.
- 4°.-Más de noventa días, siete días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos de viaje que se originen.

B) TRASLADOS.

1°.-Se considerará como tal, la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquél en que venía prestando sus servicios.

En todo caso, tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses, en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas, con los representantes de los trabajadores, de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2°.-Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75 por 100 de la remuneración anual salarial, y los pluses extrasalariales de carácter periódico del trabajador, a los efectos indicados en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De este 75 por 100 de indemnización será abonado un 35 por 100 al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20, 10 y 10 por 100, los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VI: TIEMPO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 30°.-Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será, durante los años de vigencia del convenio, la siguiente:

- Año 2002: 1.776 horas.
- Año 2003: 1.772 horas.
- Año 2004: 1.768 horas.
- Año 2005: 1.764 horas.
- Año 2006: 1.760 horas.

En la jornada continuada, los 20 minutos dedicados a descanso o bocadillo, se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 31°.-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 irregularidad bien a toda la plantilla, o de forma diversa, por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto, de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2°.-Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

3°.-Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

4°.-Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de dos horas cada día, y con un máximo de sesenta días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores, será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5°.-La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6°.-Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

ARTÍCULO 32°.-Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 31 días naturales. Se disfrutarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores, elaborando para ello un calendario que deberá conocerse con dos meses de antelación al disfrute. El inicio de las mismas no podrá coincidir con el día de descanso semanal. En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución 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.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al mo-

mento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los casos de cese 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 efectiva durante el año.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere 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.

CAPÍTULO VII: CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIÓN Y SUPLIDOS.

ARTÍCULO 33°.-Estructura económica.

La remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por el presente convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

ARTÍCULO 34°.-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.

1°) Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

2°) Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viaje o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por cese, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

ARTÍCULO 35°.-Devengo y pago del salario.

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales, por día efectivo de trabajo.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación según la Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de 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 por 100 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.

ARTÍCULO 36°.-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, para el año 2002, es la que se especifica en el anexo II del presente convenio.

Para el año 2003: Se establece un incremento salarial, para este año, consistente en el valor del I.P.C. previsto por el Gobierno, más el 0,75 por 100.

Para el año 2004: Se establece un incremento salarial, para este año, consistente en el valor del I.P.C. previsto por el Gobierno, más el 1 por 100.

Para el año 2005: Se establece un incremento salarial, para este año, consistente en el valor de I.P.C. previsto por el Gobierno, más el 1 por 100.

Para el año 2006: Se establece un incremento salarial, para este año, consistente en el valor del I.P.C. previsto por el gobierno, más el 1 por 100.

Cláusula de garantía salarial: En caso de que el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

ARTÍCULO 37°.-Salario hora ordinaria.

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

ARTÍCULO 38°.-Complementos personales.

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

ARTÍCULO 39°.-Complemento de antigüedad consolidada.

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengarán, por el concepto de antigüedad, nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable, y no participando, desde esa fecha, de los incrementos del convenio.

ARTÍCULO 40°.-Complemento de 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 considerarán 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 tendrá carácter consolidable.

ARTÍCULO 41°.-Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.-

1°.-A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonar-

seles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º.-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 obligados a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tenga incluidos, en igual o superior cuantía en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º.-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.

ARTÍCULO 42º.-Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana, se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período 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 período 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 y similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

El personal que trabaje en dos turnos, cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

ARTÍCULO 43º.-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, tendentes al carácter de 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.

ARTÍCULO 44º.-Gratificaciones extraordinarias.

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la siguiente denominación:

- a) Paga de Verano, que se abonará antes del 30 de junio.
- b) Paga de Navidad, que se abonará antes del 30 de diciembre.

Ambas pagas se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado, siendo: Paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio. Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. La cuantía será la que figura en el Anexo III para cada uno de los grupos o niveles del presente convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada.

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 su haberes.

ARTÍCULO 45º.-Plus de asistencia.

Se devengará por día de asistencia efectiva de trabajo, según la cantidad que figura en el Anexo II.

ARTÍCULO 46º.-Dietas.

Se abonarán los gastos justificados, sin que la dieta entera con pernociación sobrepase los 30,20 euros. Cuando las cantidades antes

citadas sean insuficientes, por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de -gastos a justificar-.

ARTÍCULO 47º.-Cláusula de descuelgue.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit y pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresas-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente cláusula de descuelgue.

En la comunicación de la empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de los 10 días siguientes.

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

CAPÍTULO VIII: PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 48º.-Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo II del presente convenio.

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

ARTÍCULO 49º.-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. 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.

ARTÍCULO 50º.-Excedencia voluntaria.

1º) El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. 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 superar la duración del contrato. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2º) 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.

ARTÍCULO 51º.-Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en relación al Real Decreto 1251/2001 o normas que lo sustituyan.

ARTÍCULO 52°.-Disposiciones comunes para las excedencias.

1º) 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 quince 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.

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

CAPÍTULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**ARTÍCULO 53°.-Preavisos y ceses.**

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior a excepción de los contratos por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente: Técnicos, un mes. Resto del personal, quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**ARTÍCULO 54°.-Faltas y sanciones.**

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión en: leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 55°.-Faltas leves.

Serán faltas leves:

1º) Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o treinta días naturales.

2º) No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3º) El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia

de ello, se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada grave o muy grave.

4º) Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5º) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º) No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7º) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo, pueden ser considerados como graves o muy graves.

8º) La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.

9º) Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10º) Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

ARTÍCULO 56°.-Faltas graves.

Serán faltas graves:

1º) Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2º) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3º) Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4º) Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5º) Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6º) No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7º) Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8º) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9º) La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10º) La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11º) La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12º) No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo de trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13º) Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14º) La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15º) Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16º) La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17°) La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18°) La disminución voluntaria del rendimiento de trabajo.

19°) No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20°) Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

ARTÍCULO 57°.-Faltas muy graves.

1°) La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2°) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3°) El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o el robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4°) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.

5°) Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6°) La condena por sentencia firme o por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7°) La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8°) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9°) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10°) Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11°) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12°) La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u ordenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ellos se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13°) Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14°) La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15°) Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16°) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal pactado.

17°) La reincidencia en faltas graves, aunque sea distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18°) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en el mes, o de treinta días naturales.

19°) La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20°) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21°) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

ARTÍCULO 58°.-Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas, en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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 legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

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.

CAPÍTULO XI: DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES.

A) DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

ARTÍCULO 59°.-Comités de Empresa y Delegados de Personal.

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

ARTÍCULO 60°.-Elecciones sindicales-candidatos.

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de cuatro 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, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 61°.-Crédito horario.

El crédito horario de los representantes de los trabajadores será el que se fija en el artículo 68° del Estatuto de los Trabajadores, sin que, en ningún caso, éste pueda ser inferior a dieciséis horas.

ARTÍCULO 62°.-Derecho de reunión.

1) 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 a 33 por 100 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 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.

2) 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 acordadas 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 reu-

niones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3) 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 cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B) DE LOS SINDICATOS:

ARTÍCULO 63º.-*Delegado sindical.*

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 125 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de 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.

2) El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien represente, 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 representándose 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.

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 presente convenio.

ARTÍCULO 64º.-*Cuota sindical.*

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

sual 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.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

ARTÍCULO 65º.-*Excedencias sindicales.*

El personal con antigüedad de cuatro 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 ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

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

CAPÍTULO XII: PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

ARTÍCULO 66º.-*Adhesión.*

Las partes firmantes del presente convenio, se adhieren al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León firmado por la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE), y las Centrales Sindicales, CC.OO. y U.G.T., y será de aplicación según establece su contenido normativo.

CAPÍTULO XIII: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO 67º.-*Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.*

Las empresas mantendrán la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, según la legislación laboral, el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio, siendo la cuantía de 21.519,24 euros.

ARTÍCULO 68º.-*Accidente de trabajo.*

En los supuestos de accidente de trabajo, excluido el accidente -in itinere-, las empresas complementarán las prestaciones de Incapacidad Transitoria hasta el cien por cien de los conceptos salariales, durante un período de seis meses, como máximo.

ARTÍCULO 69º.-*Ropa de trabajo.*

Todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a todo el personal técnico y obrero, dos equipos de trabajo al año, sin perjuicio de las ampliaciones que procedan en caso de necesidad.

CAPÍTULO XIV: FORMACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 70º.-*Formación profesional.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 61º a 69º, ambos inclusive, del II Convenio Estatal de la Madera.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Primera.-*Salud Laboral.*

Se estará a lo que, en materia de salud laboral, desarrolle la Comisión de Seguridad Laboral del II Convenio Estatal de la Madera, en todo lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Segunda.-Clasificación profesional.

Se incorporará al presente convenio el acuerdo, durante el establecimiento del II Convenio Estatal de la Madera, la clasificación por grupos profesionales en 7 grupos (más apéndice grupo 8), asignando a cada grupo profesional un único salario, que será el mínimo sectorial, cuando la Comisión Paritaria, a nivel nacional, que se cree a tal fin, concluya los trabajos que determinen la existencia de una tabla salarial única, al 1 de enero del 2003.

DISPOSICIONES FINALES:

Primera.-Mantenimiento de empleo.

Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el Sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzo

sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente convenio.

Segunda.-El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Leído el presente convenio, las partes, encontrando conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a 24 de abril de 2002.

ANEXO I.-CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTO A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Sal Bas	Pag Ext	Com Ant	Ince (1)	Comp Conv	Com Tra	Comp No S	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del juzgado

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTO A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Sal Bas	Pag Ext	Com Ant	Ince (1)	Comp Conv	Com Tra	Comp No S	
Matrimonio de trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho. El que proceda
Matrimonio de hijos.	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	

(1) Media percibida en el mes anterior

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, INDUSTRIA DE LA MADERA -PRIMERA TRANSFORMACIÓN-, DE LEÓN, AÑO 2002.

NIVELES	SALARIO BASE MES	PLUS ASISTENCIA	PAGAS EXTRAS MES
Técnico Titulado	714,04	4,81	1.253,83
Jefe de Taller	680,47	4,81	1.205,03
Técnico no Titulado	635,16	4,81	1.139,18
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de Oficina	680,47	4,81	1.205,03
Oficial de 1ª	635,16	4,81	1.139,18
Oficial de 2ª	609,98	4,81	1.102,55
Auxiliar Administrativo	579,78	4,81	1.058,65
Aspirante 16 y 17 años	537,97	4,81	997,89
PERSONAL OBRERO			
Encargado	686,37	4,81	1.213,60
Oficial de 1ª	642,71	4,81	1.153,43
Oficial de 2ª	618,01	4,81	1.117,58
Ayudante	588,23	4,81	1.074,03
Peón Especializado	588,23	4,81	1.074,03
Motosierra	618,01	4,81	1.117,58
Peón	572,86	4,81	1.051,56
Auxiliar de Taller	510,32	4,81	960,07
Conductor de 1ª	641,46	4,81	1.152,86
Conductor de 2ª	618,01	4,81	1.117,58
Almacenero	579,65	4,81	1.058,46
Vigilante	618,01	4,81	1.117,58
Contrato Formativo:			
1º Año: 588,23 x 75%	441,17	4,81	805,52
2º Año: 588,23 x 85%	499,99	4,81	912,91
3º Año: 588,23 x 95%	558,82	4,81	1.020,33
3730			1.151,20 euros

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Industria de la Madera, 2ª transformación, años 2002 a 2006 (código 240310-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado de la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOC y L número 183 de 24-9-97), esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda: Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 6 de mayo de 2002.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA MADERA "SEGUNDA TRANSFORMACIÓN" DE LEÓN, PARA LOS AÑOS -2002-2006.-

CAPÍTULO I: ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

ARTÍCULO 1º.-Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la madera que se relacionan y detallan en el anexo I del mismo.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella, que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que, en lo sucesivo, figuren.

ARTÍCULO 2º.-Ámbito personal.

La normativa del presente convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior. Se excluye del presente convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la dirección de la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna de la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

ARTÍCULO 3º.-Ámbito territorial.

El presente convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional ubicados en la provincia de León, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

ARTÍCULO 4º.-Ámbito temporal.

Vigencia y duración.-El ámbito temporal del presente convenio, tanto en vigencia como en duración, será desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2006.

ARTÍCULO 5º.-Denuncia.

Este convenio quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento.

ARTÍCULO 6º.-Vinculación a la totalidad (absorción, compensación y condiciones más beneficiosas).

Las condiciones que se pactan en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben, que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que, por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

Asimismo, dichos pactos serán objeto de compensación y absorción con cualquiera de las Normas o Disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria o de carácter oficial. Se respetarán, no obstante, las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio de forma que, en ningún caso, implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

ARTÍCULO 7º.-Normas supletorias.-Serán normas supletorias las legales de carácter general, el II Convenio Estatal de la Madera y demás normas concordantes.

CAPÍTULO II: COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 8º.-Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Se nombra la Comisión con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras la de interpretación, control y seguimiento de este convenio, teniendo en cuenta lo señalado en el art.91.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como las de discutir sobre la toxicidad y peligrosidad siempre que determinados trabajos lo requieran.

Resultan designados como vocales titulares por la parte social: D. Amado Paniagua Gutiérrez y un representante de UGT; D. Luis Rojo Rojo y un representante de CC.OO.; por la parte empresarial: D. Carlos Santos Sánchez, D. Ramón Fernández Polanco y dos representantes de FELE. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión es obligatoria por ambas partes.

ARTÍCULO 9º.-Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de interpretación.

1.-Sus funciones serán las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del Convenio.
b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación, se adoptarán, en todo caso, por mayoría de las partes, y aquellos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

2.-Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que, entienda, le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor, o más completa, información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

CAPÍTULO III: FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO.

ARTÍCULO 10º.-Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o actuación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la norma legal o convencional de aplicación, así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

ARTÍCULO 11º.-Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el II Convenio Estatal de la Madera.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

ARTÍCULO 12º.-Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

ARTÍCULO 13º.-Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

ARTÍCULO 14º.-Período de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores, seis meses.
- b) Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificados, dos meses.
- c) Personal de Oficio y Auxiliar administrativo, un mes.
- d) Resto de personal, veinte días.

ARTÍCULO 15º.-Contratos formativos.

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

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años, en virtud de la misma titulación.
- d) La retribución, para los trabajadores en prácticas, no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. Contrato para la formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Minusválidos.

Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

- b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos, la duración máxima será de dos años.

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos, como mínimo, de seis meses.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el que figura en el anexo III del presente convenio.

f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

g) Mientras subsistan los pluses extrasalariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 16º.-Contrato de sustitución por anticipación de jubilación.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

ARTÍCULO 17º.-Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1º) La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciséis meses.

2º) Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3º) Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4º) A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5º) Los contratos que celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa del presente artículo.

ARTÍCULO 18º.-Contrato para obra o servicio determinado.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicio determinado, para las siguientes actividades:

Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia, inherentes a la preparación de las mismas.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 53º del presente convenio.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de veinte días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

ARTÍCULO 19º.-Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

CAPÍTULO IV: ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 20º.-Dirección y control de la actividad laboral.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

ARTÍCULO 21º.-Competencia organizativa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º) La existencia de la actividad normal.

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

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

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

5º) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

6º) La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, pueda comprenderlas con facilidad.

ARTÍCULO 22º.-Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normas y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1º) La dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al comité de empresa o delegado de personal y a los delegados sindicales, si los hubiera, o representantes de las secciones sindicales de empresa.

2º) En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión Mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

ARTÍCULO 23º.-Nuevas tecnologías.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 24º.-Revisión de valores.

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1º) Mecanización.

2º) Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.

3º) Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.

4º) Cambios de método operatorio distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

5º) Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

6º) Cuando, sin detrimento de calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

ARTÍCULO 25º.-Organización científica del trabajo.

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en el presente convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

A) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas -muestreo de trabajo-.

B) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o centesimal, respectivamente, o su equivalente cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

C) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

D) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

E) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

F) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

G) Trabajo óptimo: Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

H) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonadas como si trabajase a actividad normal.

I) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el -tiempo máquina- realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquinas o equipo.

ARTÍCULO 26º.-Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración.

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

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

Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

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

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

La calidad de los materiales empleados.

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

Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Los tiempos de descanso establecido en las disposiciones de la OIT.

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

ARTÍCULO 27º.-Clasificación profesional.

En tanto no se produzca, a través del II Convenio Estatal de la Madera, la incorporación al presente convenio, la futura clasificación profesional para el sector estará vigente a lo dispuesto sobre la materia de la Ordenanza Laboral para las industrias de la Madera aprobada por Orden de 28 de julio de 1969 (BOE de 2 de septiembre).

ARTÍCULO 28º.-Movilidad funcional.

Hasta la regulación del sistema de clasificación profesional, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría, como en materia de movilidad funcional.

ARTÍCULO 29º.-Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica, en el ámbito del presente convenio, afecta a los siguientes casos:

DESPLAZAMIENTOS.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

1º.-De tres a quince días, dos días laborables.

2º.-De dieciséis a treinta días, tres días laborables.

3º.-De treinta y uno a noventa días, cinco días laborables.

4º.-Más de noventa días, siete días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos de viaje que se originen.

TRASLADOS.

1º.-Se considerará como tal, la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquél en que venía prestando sus servicios.

En todo caso, tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses, en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas, con los representantes de los trabajadores, de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2º.-Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75 por 100 de la remuneración anual salarial, y los pluses extrasalariales de carácter periódico del trabajador, a los efectos indicados en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De este 75 por 100 de indemnización será abonado un 35 por 100 al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20, 10 y 10 por 100, los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VI: TIEMPO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 30º.-*Jornada.*

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será, durante los años de vigencia del convenio, la siguiente:

Año 2002: 1.776 horas.

Año 2003: 1.772 horas.

Año 2004: 1.768 horas.

Año 2005: 1.764 horas.

Año 2006: 1.760 horas.

ARTÍCULO 31º.-*Distribución de la jornada.*

1º.-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 irregularidad bien a toda la plantilla, o de forma diversa, por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto, de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2º.-Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

3º.-Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

4º.-Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la

jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de dos horas cada día, y con un máximo de sesenta días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores, será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5º.-La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6º.-Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

ARTÍCULO 32º.-*Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales será de 31 días naturales. Se disfrutarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores, elaborando para ello un calendario que deberá conocerse con dos meses de antelación al disfrute. El inicio de las mismas no podrá coincidir con el día de descanso semanal. En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución 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.

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.

Por el contrario, y en los casos de cese 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 efectiva durante el año.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere 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.

CAPÍTULO VII: CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIÓN Y SUPLIDOS.

ARTÍCULO 33º.-*Estructura económica.*

La remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por el presente convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

ARTÍCULO 34º.-*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.

1º) Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

2º) Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viaje o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por cese, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

ARTÍCULO 35º.-Devengo y pago del salario.

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales, por día efectivo de trabajo.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación según la Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de 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 por 100 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.

ARTÍCULO 36º.-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, para el año 2002, es la que se especifica en el anexo III del presente convenio.

Para el año 2003: Se establece un incremento salarial, para este año, consistente en el valor del I.P.C. previsto por el Gobierno, más el 0,75 por 100.

Para el año 2004: Se establece un incremento salarial, para este año, consistente en el valor del I.P.C. previsto por el Gobierno, más el 1 por 100.

Para el año 2005: Se establece un incremento salarial, para este año, consistente en el valor de I.P.C. previsto por el Gobierno, más el 1 por 100.

Para el año 2006: Se establece un incremento salarial, para este año, consistente en el valor del I.P.C. previsto por el gobierno, más el 1 por 100.

Cláusula de garantía salarial: En caso de que el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

ARTÍCULO 37º.-Salario hora ordinaria.

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

ARTÍCULO 38º.-Complementos personales.

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idio-

mas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

ARTÍCULO 39º.-Complemento de antigüedad consolidada.

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengarán, por el concepto de antigüedad, nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable, y no participando, desde esa fecha, de los incrementos del convenio.

ARTÍCULO 40º.-Complemento de 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 concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán 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 tendrá carácter consolidable.

ARTÍCULO 41º.-Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.-

1º.-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 efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º.-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 obligados a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tenga incluidos, en igual o superior cuantía en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º.-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.

ARTÍCULO 42º.-Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana, se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período 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 período 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 y similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

El personal que trabaje en dos turnos, cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

ARTÍCULO 43º.-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, tendentes al carácter de 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.

ARTÍCULO 44°.-Gratificaciones extraordinarias.

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la siguiente denominación:

- a) Paga de Verano, que se abonará antes del 30 de junio.
- b) Paga de Navidad, que se abonará antes del 30 de diciembre.

Ambas pagas se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado, siendo: Paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio. Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. La cuantía será la que figura en el Anexo III para cada uno de los grupos o niveles del presente convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada.

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 su haberes.

ARTÍCULO 45°.-Plus de asistencia.

Se devengará por día de asistencia efectiva de trabajo, según la cantidad que figura en el Anexo III.

ARTÍCULO 46°.-Dietas y medias dietas.

Las dietas se abonarán en razón a la siguiente cuantía: dieta completa, 19,25 euros/día; media dieta, 9,39 euros/día. Cuando las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de "gastos a justificar".

ARTÍCULO 47°.-Cláusula de descuelgue.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit y pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresas-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente cláusula de descuelgue.

En la comunicación de la empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de los 10 días siguientes.

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

CAPÍTULO VIII: PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 48°.-Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo II del presente convenio.

El preaviso será siempre obligatorio salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la

ausencia, en cuyo caso se acreditará, en su momento, suficientemente.

ARTÍCULO 49°.-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. 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.

ARTÍCULO 50°.-Excedencia voluntaria.

1º) El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. 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 superar la duración del contrato. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2º) 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.

ARTÍCULO 51°.-Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en relación al Real Decreto 1251/2001 o normas que lo sustituyan.

ARTÍCULO 52°.-Disposiciones comunes para las excedencias.

1º) 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 quince 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.

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

CAPÍTULO IX: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 53°.-Preavisos y ceses.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior a excepción de los contratos por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente: Técnicos, un mes. Resto del personal, quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 54°.-Faltas y sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión en: leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 55°.-Faltas leves.

Serán faltas leves:

1º) Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o treinta días naturales.

2º) No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3º) El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello, se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada grave o muy grave.

4º) Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5º) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º) No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7º) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo, pueden ser considerados como graves o muy graves.

8º) La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.

9º) Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10º) Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

ARTÍCULO 56°.-Faltas graves.

Serán faltas graves:

1º) Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2º) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3º) Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4º) Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5º) Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6º) No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o presta-

ciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7º) Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8º) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9º) La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10º) La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11º) La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12º) No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo de trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13º) Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14º) La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15º) Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16º) La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17º) La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18º) La disminución voluntaria del rendimiento de trabajo.

19º) No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20º) Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

ARTÍCULO 57°.-Faltas muy graves.

1º) La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2º) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3º) El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o el robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4º) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.

5º) Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6º) La condena por sentencia firme o por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7º) La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8º) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9º) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10º) Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11º) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12º) La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u ordenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ellos se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13º) Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14º) La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15º) Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16º) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal pactado.

17º) La reincidencia en faltas graves, aunque sea distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18º) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en el mes, o de treinta días naturales.

19º) La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20º) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21º) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

ARTÍCULO 58º.-Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas, en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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 legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

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 hubiera.

CAPÍTULO XI: DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES.

A) DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

ARTÍCULO 59º.-Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán derecho a recibir información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas

legales y vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 60º.-Elecciones sindicales-candidatos.

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de cuatro 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, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 61º.-Crédito horario.

El crédito horario de los representantes de los trabajadores será el que se fija en el artículo 68º del Estatuto de los Trabajadores, sin que, en ningún caso, éste pueda ser inferior a dieciséis horas.

ARTÍCULO 62º.-Derecho de reunión.

1) 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 a 33 por 100 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 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.

2) 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 acordadas 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.

3) 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 cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B) DE LOS SINDICATOS:

ARTÍCULO 63º.-Delegado sindical.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 125 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de 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.

2) El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representará, 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 representándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de empresa y estando obligado a guar-

dar 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.

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 tablones 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 presente convenio.

ARTÍCULO 64º.-Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores afiliados a los 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.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

ARTÍCULO 65º.-Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de cuatro 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 ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

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

CAPÍTULO XII: PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

ARTÍCULO 66º.-Adhesión.

Las partes firmantes del presente convenio, se adhieren al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León firmado por la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE), y las Centrales Sindicales, CC.OO. y U.G.T., y será de aplicación según establece su contenido normativo.

CAPÍTULO XIII: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO 67º.-Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.

Las empresas mantendrán la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, según la legislación laboral, el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio, siendo la cuantía de 21.519,23 euros.

ARTÍCULO 68º.-Accidente de trabajo.

En los supuestos de accidente de trabajo, excluido el accidente -in itinere-, las empresas complementarán las prestaciones de Incapacidad Transitoria hasta el cien por cien de los conceptos salariales, durante un período de seis meses, como máximo.

ARTÍCULO 69º.-Ropa de trabajo.

Todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a todo el personal técnico y obrero, dos equipos de trabajo al año, sin perjuicio de las ampliaciones que procedan en caso de necesidad.

CAPÍTULO XIV: FORMACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 70º.-Formación profesional.

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 61º a 69º, ambos inclusive, del II Convenio Estatal de la Madera.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Primera.-Salud Laboral.

Se estará a lo que, en materia de salud laboral, desarrolle la Comisión de Seguridad Laboral del II Convenio Estatal de la Madera, en todo lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Segunda.-Clasificación profesional.

Se incorporará al presente convenio el acuerdo, durante el establecimiento del II Convenio Estatal de la Madera, la clasificación por grupos profesionales en 7 grupos (más apéndice grupo 8), asignando a cada grupo profesional un único salario, que será el mínimo sectorial, cuando la Comisión Paritaria, a nivel nacional, que se cree a tal fin, concluya los trabajos que determinen la existencia de una tabla salarial única, al 1 de enero del 2003.

DISPOSICIONES FINALES:

Primera.-Mantenimiento de empleo.

Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el Sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzo sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente convenio.

Segunda.-El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Leído el presente convenio, las partes, encontrando conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a 24 de abril de 2002.

ANEXO I: ÁMBITO FUNCIONAL

- 1º.-Carpintería mecánica.
- 2º.-Carpintería de taller.
- 3º.-Persianas.
- 4º.-Ebanistería.
- 5º.-Industrias del mueble y actividades anexas.
- 6º.-Tapicería.
- 7º.-Somieres.
- 8º.-Chapas y tableros contrachapados.
- 9º.-Tableros alistonados.

- 10°.-Tableros aglomerados y de fibra.
- 11°.-Fabricación de puertas de madera.
- 12°.-Tonelería.
- 13°.-Carrocerías.
- 14°.-Carreterías.
- 15°.-Tornería.
- 16°.-Tallistas.
- 17°.-Artesanía y decoración de la madera.
- 18°.-Modelistas.
- 19°.-Marcos y molduras.
- 20°.-Cestería, muebles de junco, médula y mimbre.
- 21°.-Brochas, pinceles, cepillos y escobas.
- 22°.-Envases, embalajes y paletas.

- 23°.-Hormas y tacones.
- 24°.-Parquets, entarimados y actividades conexas (fabricación, colocación, reparación, y mantenimiento de pavimentos de madera).
- 25°.-Almacenes de madera en general.
- 26°.-Fabricación de virutillas y briquetas.
- 27°.-Ataúdes y féretros.
- 28°.-Prefabricados de madera (casas, saunas, etc.).
- 29°.-Preservación de madera y postes.
- 30°.-Otras actividades industriales de la madera: Baúles. Billares. Instrumentos musicales. Artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzados, juguetería. Carpintería de ribera. Toda actividad industrial maderera que exista o pueda crearse.

ANEXO II.-CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTO A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Sal Bas	Pag Ext	Com Ant	Ince (1)	Comp Conv	Com Tra	Comp No S	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del juzgado

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTO A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Sal Bas	Pag Ext	Com Ant	Ince (1)	Comp Conv	Com Tra	Comp No S	
Matrimonio de trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos.	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	El que proceda

(1) Media percibida en el mes anterior

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, INDUSTRIA DE LA MADERA, -SEGUNDA TRANSFORMACIÓN- DE LEÓN, AÑO 2002.

NIVELES	SALARIO BASE MES	PLUS ASISTENCIA	PAGAS EXTRAS MES
Técnico Titulado	813,35	1,61	1.195,26
Jefe de Taller	780,89	1,61	1.147,55
Técnico no Titulado	748,28	1,61	1.099,65
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de Oficina	780,89	1,61	1.147,55
Oficial de 1ª	748,28	1,61	1.099,65
Oficial de 2ª	699,56	1,61	1.027,83
Auxiliar Administrativo	643,51	1,61	945,67
PERSONAL OBRERO			
Encargado de Sección	764,61	1,61	1.123,63
Oficial de 1ª	759,42	1,61	1.119,86
Oficial de 2ª	709,70	1,61	1.046,72
Ayudante	659,94	1,61	973,11
Peón Especializado	659,94	1,61	973,11
Peón	659,94	1,61	973,11
Conductor de 1ª	759,42	1,61	1.119,86
Conductor de 2ª	709,70	1,61	1.046,72
Almacenero	709,70	1,61	1.046,72
Vigilante	659,94	1,61	973,11
Aprendiz de 16 y 17	435,21	1,61	613,06
Contrato Formativo:			
1º Año: 659,94 x 75%	494,96	1,61	729,84
2º Año: 659,94 x 85%	560,95	1,61	827,15
3º Año: 659,94 x 95%	626,95	1,61	924,45
3722			1.176,00 euros

Administración Local

Ayuntamientos

LA POLA DE GORDÓN

No habiéndose presentado reclamaciones contra el acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación de crédito número 1/2002, con cargo a generación de crédito por nuevas previsiones de ingresos, efectuada por el Pleno municipal en sesión de fecha 13 de marzo de 2002, aquél ha sido elevado a definitivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 150.1 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, siendo el resumen definitivo por capítulos el siguiente:

ESTADO DE GASTOS

Cap.	Denominación	Crédito inicial euros	Modificación aumento euros	Crédito final euros
Cap. 1.	Gastos de personal	781.750,24		781.750,24
Cap. 2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	523.753,21		523.753,21
Cap. 3.	Gastos financieros	245.810,93		245.810,93
Cap. 4.	Transferencias corrientes	64.596,36		64.596,36
	Suman las operaciones corrientes	1.615.910,74		1.615.910,74
Cap. 6.	Inversiones reales	967.028,49	228.384,58	1.195.413,07
Cap. 9.	Pasivos financieros	84.142,08		84.142,08
	Suman las operaciones de capital	1.051.170,57		1.279.555,15
	Total gastos	2.667.081,31	228.384,58	2.895.465,99

El Presupuesto vigente queda nivelado y sin déficit inicial, introduciéndose en el presupuesto de ingresos las siguientes modificaciones:

Euros

Mayores ingresos, sobre los inicialmente previstos	
Capítulo 7, artículo 768, concepto 768,01, incremento de previsión	228.384,58
Suma total financiación	228.384,58

Contra la aprobación definitiva, el expediente de modificación de créditos podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo, en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 152.1 de la citada Ley 38/1988.

La Pola de Gordón, 3 de mayo de 2002.-El Alcalde, Francisco Castañón González.

3771

7,00 euros

VILLAMANÍN

Conforme a lo dispuesto en el artº 5º de la Ley 5/93, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas en la Comunidad de Castilla y León, se somete a información pública el expediente promovido por don Antonio González Álvarez, que ha solicitado licencia municipal para ejercer la actividad de explotación ganadera, a ubicar en la parcela número 1200, del polígono 6 del catastro rústico, en término de la localidad de Ventosilla.

Durante el plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, la personas que se consideren afectadas por la actividad pueden presentar las alegaciones u observaciones que estimen convenientes.

Villamanín, 2 de mayo de 2002.-El Alcalde, Oscar Gutiérrez Álvarez.

3761

11,20 euros

BERCIANOS DEL REAL CAMINO

Formulada y rendida la Cuenta General del Presupuesto de esta entidad local, correspondiente al ejercicio 2001, integrada por los conceptos establecidos en el artículo 190 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público, junto con los justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas, durante quince días. En este plazo y ocho días más se admitirán los reparos y observaciones que puedan formularse por escrito, los cuales serán examinados por dicha Comisión, que practicará cuantas comprobaciones sean necesarias, emitiendo nuevo informe antes de someterlas al Pleno de la Corporación para que puedan ser examinadas y, en su caso, aprobadas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2º y 3º del artículo 193 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales.

Bercianos del Real Camino, 6 de mayo de 2002.-El Alcalde, Nicolás Rivero de Prado.

3990

3,20 euros

CARRIZO DE LA RIBERA

Aprobado el Padrón por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión de fecha 14 de marzo de 2002, y conforme a lo dispuesto en los artículos 124,3 de la Ley General Tributaria y 88,1 del Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados, que en el plazo de ingreso que se señala, se efectuará la recaudación en periodo voluntario de los tributos que a continuación se expresan:

TASA POR SUMINISTRO MUNICIPAL DE AGUA POTABLE - EJERCICIO 2002

TASA POR SUMINISTRO MUNICIPAL DE AGUA POTABLE-EJERCICIO 2001, CORRESPONDIENTE A CONTRIBUYENTES QUE NO PUDIERON SER IDENTIFICADOS POR FALTA DE DATOS PERSONALES

PLAZO DE INGRESO: Desde el 1 de junio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive.

MODALIDAD DE COBRO: A través de las entidades de depósito que seguidamente se expresan, de las que es titular el Ayuntamiento de Carrizo de la Ribera. (Art. 86.1.b) del Reglamento General de Recaudación:

CAJA ESPAÑA
BANCO HERRERO
CAIXA GALICIA
BANCO SANTANDER
BANCO POPULAR

Los contribuyentes que no tengan domiciliado el pago de sus recibos deberán personarse, dentro del periodo voluntario establecido, en las oficinas municipales para abonar los recibos correspondientes.

El documento de ingreso, solamente tendrá carácter liberatorio del pago una vez validado por las entidades colaboradoras citadas.

Al día siguiente de transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario se iniciará el periodo ejecutivo que determinará el devengo de un recargo del 20 por 100 para las deudas no ingresadas, así como los intereses de demora y costas del procedimiento.

Cuando la deuda no ingresada se satisfaga antes de que sea notificada al deudor la providencia que inicia el procedimiento de apremio, el recargo será del 10 por 100, conforme a lo previsto en el artículo 127 de la Ley General Tributaria.

Se recuerda la conveniencia de hacer uso de las modalidades de domiciliación de pago y gestión de cobro de los recibos a través de entidades bancarias, cajas de ahorro confederadas, con arreglo a las normas que señala el artículo 90 del Reglamento General de Recaudación.

Carrizo de la Ribera, 16 de mayo de 2002.—El Alcalde, José Luis Martínez Matilla.

3992 9,40 euros

BORRENES

Por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 11 de mayo de 2002, con el quórum exigido en el artículo 47.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, se acordó la imposición y ordenación de contribuciones especiales para la financiación de la aportación municipal en las siguientes obras:

1. "Ampliación del alumbrado público en Borrenes", con los siguientes criterios:

- Coste total previsto de la obra: 18.030,36 euros.
- Cantidad que el Ayuntamiento soporta: 9.015,18 euros.
- Cantidad a repartir en contribuciones especiales: El 90% de la aportación municipal, 8.113,66 euros.
- Módulo de reparto: Los metros lineales de fachada de las fincas beneficiadas por la obra.
- Unidades de módulo de reparto: 926,85 metros.
- Valor del módulo: 8,75 euros.

2. "Pavimentación de acceso Oeste a Borrenes desde la antigua N-120, 1ª fase", con los siguientes criterios:

- Coste total previsto de la obra: 21.303,89 euros.
- Cantidad que el Ayuntamiento soporta: 5.558,56 euros.
- Cantidad a repartir en contribuciones especiales: El 90% de la aportación municipal, 5.002,70 euros.
- Módulo de reparto: Los metros lineales de fachada de las fincas beneficiadas por la obra.
- Unidades de módulo de reparto: 374,35 metros.
- Valor del módulo: 13,36 euros.

Lo que se hace público para que los interesados y afectados en los respectivos expedientes puedan examinarlos y presentar, por escrito, en el plazo de treinta días a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, las reclamaciones que estimen convenientes, y constituir la asociación de contribuyentes a que se refiere el artículo 36 de la Ley de Haciendas Locales.

Si no se presentan reclamaciones en el plazo indicado, este acuerdo se entiende definitivo y ejecutivo con todos los efectos, procediéndose a notificar individualmente las cuotas que le corresponden.

Borrenes, 14 de mayo de 2002.—El Alcalde, Eduardo Prada Blanco.

4007 7,60 euros

Anuncios Particulares

Comunidades de Regantes

CANAL DEL PÁRAMO

Por medio de la presente y de orden del señor Presidente de la Comunidad General de Regantes del Canal del Páramo, don Ramón Ferrero Rodríguez, se convoca a todos los compromisarios de las diferentes Juntas Locales, a sesión de Junta General ordinaria de esta Comunidad General de Regantes del Canal del Páramo, que tendrá lugar en los salones del Club Atlético Paramés, de esta localidad de Sta. María del Páramo, el próximo día 9 de junio de 2002, domingo, a las 11 en primera convocatoria y a las 12 horas en segunda convocatoria, con arreglo al siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1.—Examen y aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior remitida a los miembros compromisarios junto con la convocatoria.

2.—Posesión del cargo de compromisario del de Antoñanes del Páramo.

3.—Examen de la memoria general correspondiente a todo el año anterior que ha de presentar la Junta de Gobierno.

4.—Todo cuanto convenga al mejor aprovechamiento de las aguas y distribución del riego en el año corriente.

5.—Examen de las cuentas correspondientes a todo el año anterior que ha de presentar la Junta Gobierno.

6.—Oficina de la Comunidad General.

7.—Informes de la Presidencia.

8.—Ruegos y preguntas.

La Junta General, será pública sólo para partícipes y regantes de esta Comunidad General de Regantes del Canal del Páramo.

Santa María del Páramo, 13 de mayo de 2002.—El Presidente de la Comunidad, Ramón Ferrero Rodríguez.

3924 24,00 euros

QUILÓS

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 36 de las Ordenanzas de esta Comunidad, convoco a todos los partícipes o a sus representantes legales a Junta General ordinaria, que se celebrará el domingo día 16 del próximo mes de junio, del actual año 2002, en el salón de don Daniel Canedo Armesto, calle Del Leiro, nº 2, de esta localidad, a las 10 horas en primera convocatoria, y de no existir número suficiente de votos, se celebrará a las 11 de este mismo día y en el mismo local en segunda convocatoria, siendo igualmente válidos los acuerdos que se tomen con arreglo a lo siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1º—Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.

2º—Examen y aprobación, si procede, de las cuentas de gastos correspondientes al año 2001.

3º—Acuerdo a tomar sobre la renovación de las Ordenanzas por las cuales se rige esta Comunidad.

4º—Ruegos y preguntas.

Quilós, 7 de mayo de 2002.—El Presidente, José Manuel Peral González.

3876 14,40 euros



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Administración.-Excma. Diputación (Intervención).
Teléfono 987 292 171.
Imprime.- Imprenta Provincial. Complejo San Ca-
yetano.-Teléfono 987 225 263. Fax 987
225 264.-E-mail: dlimpre@argored.com

Lunes, 27 de mayo de 2002

Depósito legal LE-1-1958.
Franqueo concertado 24/5.
Coste franqueo: 0,12 €.
No se publica domingos ni días festivos.

SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO			
	Precio (€)	IVA (€)	Franqueo Total (€)
Anual	47,00	1,88	36,00 84,88
Semestral	26,23	1,04	18,00 45,27
Trimestral	15,88	0,63	9,00 25,51
Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02	- 0,52
Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02	- 0,61

ADVERTENCIAS
1ª-Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispondrán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETÍN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente.
2ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se enviarán a través de la Diputación Provincial.

INSERCIONES
0,80 € por línea de 85 mm, salvo bonificaciones en casos especiales para municipios.
Carácter de urgencia: Recargo 100%.

ANEXO AL NÚMERO 120

Excma. Diputación Provincial de León

ANUNCIOS

CONVOCATORIA PLENO SESIÓN EXTRAORDINARIA SECRETARÍA GENERAL

Al coincidir la fecha y hora de la celebración de Pleno ordinario de esta Diputación para el presente mes con el señalamiento de Pleno extraordinario en el Excmo. Ayuntamiento de León, en virtud de lo dispuesto en el artículo 78.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales (Real Decreto 2.568/86, de 28 de noviembre), esta Presidencia ha resuelto convocar sesión extraordinaria para el día 29 (miércoles) del presente mes de mayo a las doce horas (12.00), en primera convocatoria y el día 31 del mismo mes, a la misma hora, en segunda convocatoria, si no existiese el quórum necesario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90.2 del ROF.

León, 24 de mayo de 2002.-La Secretaria General acctal, Cirenía Villacorta Mancebo.-El Presidente, José Antonio Diez Diez. 4235

La Excma. Diputación Provincial de León anuncia procedimiento para la contratación de las obras "CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIO DE SERVICIOS EN CEBOLLEDO, EN LA E.I. DE SAN ISIDRO".

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: SECCIÓN DE CONTRATACION.
 - c) Número de expediente:
2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: Obras de construcción de edificio de servicios en Cebolledo, en la Estación Invernal de San Isidro.
 - b) Plazo de ejecución del contrato: Doce meses.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: URGENTE.

- b) Procedimiento: ABIERTO.
- c) Forma: CONCURSO.

4. Presupuesto base de licitación:

Importe total: UN MILLÓN SETENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO EUROS Y CINCUENTA Y DOS CÉNTIMOS (1.079.954,52 euros) I.V.A. incluido.

5. Garantías:

Provisional: VEINTIUN MIL QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE EUROS Y NUEVE CÉNTIMOS (21.599,09 euros).

6. Obtención de documentación e información:

- a) Entidad: EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN. SECCION DE CONTRATACIÓN.
- b) Domicilio: RUIZ DE SALAZAR, 2.
- c) Localidad y código postal: LEÓN 24071.
- d) Teléfono: 987 29 21 51/52.
- e) Telefax: 987 23 27 56.

f) Fecha límite de obtención de documentos e información: HASTA LA FECHA DE ADMISIÓN DE OFERTAS.

7. Requisitos específicos del contratista: VER PLIEGO DE CLÁUSULAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS.

8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:

- a) Fecha límite de presentación: HASTA LAS TRECE HORAS DEL VIGÉSIMO DIA NATURAL A CONTAR DESDE EL SIGUIENTE A LA FECHA DE LA ÚLTIMA PUBLICACIÓN DEL PRESENTE ANUNCIO EN EL B.O.P. O BOCYL. SI DICHO PLAZO FINALIZARA EN SÁBADO O FESTIVO SERÁ PRORROGADO HASTA EL SIGUIENTE DÍA HÁBIL.
- b) Documentación a presentar: VER PLIEGO DE CONDICIONES.
- c) Lugar de presentación: EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN. -SECCION DE CONTRATACIÓN.- C/ RUIZ DE SALAZAR, 2. LEÓN 24071.
- d) Sello provincial: DOSCIENTOS QUINCE EUROS Y NOVENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (215,99 euros).
- e) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: TRES MESES A CONTAR DESDE LA APERTURA DE LAS PROPOSICIONES.

f) Admisión de variantes: NO.

9. Apertura de las ofertas.

a) Entidad: EXCMA.DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN.

b) Domicilio: RUIZ DE SALAZAR, 2.

c) Localidad: LEÓN.

d) Fecha: EL TERCER DIA HÁBIL SIGUIENTE AL DE LA FINALIZACIÓN DEL PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN DE OFERTAS. SI DICHO PLAZO FINALIZARA EN SÁBADO O FESTIVO SERÁ PRORROGADO HASTA EL SIGUIENTE DÍA HÁBIL.

10. Otras informaciones: EL PROYECTO SE ENCUENTRA EXPUESTO AL PÚBLICO EN LA SECCIÓN DE CONTRATACIÓN DURANTE EL PLAZO DE 8 DÍAS SIGUIENTES AL DE LA PUBLICACIÓN DEL PRESENTE ANUNCIO EN EL B.O.P. A EFECTOS DE RECLAMACIONES, EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL ART.93 DEL R.D.L 781/86, DE 18 DE ABRIL, ENTENDIÉNDOSE APROBADO SI TRANSCURRIDO DICHO PLAZO NO SE HUBIERA FORMULADO RECLAMACIÓN ALGUNA CONTRA EL MISMO.

11. Gastos de anuncios: A CARGO DEL ADJUDICATARIO.

León, 20 de mayo de 2002.-EL PRESIDENTE P.D., Ramón Ferrero Rodríguez.

4173 59,20 euros

PARA LA ADJUDICACIÓN DE OBRAS MEDIANTE EL SISTEMA DE SUBASTA -PROCEDIMIENTO ABIERTO-

La Presidencia de esta Diputación Provincial, mediante Decreto ha acordado llevar a cabo la contratación por el sistema de subasta -procedimiento abierto-, de las obras que a continuación se relacionan:

Obra	Tipo de licitación	Sello provincial	Plazo ejec. meses	Fianza provisional
Municipios-Desfavorecidos-2001/1 - "Mejora del abastecimiento de agua en el municipio de Almanza (Villaverde de Arcayos -3ª fase-)"	78.138,52	15,63	CUATRO	1.562,77
Municipios-Desfavorecidos-2001/5 - "Abastecimiento de agua y saneamiento en el municipio de Borrenes (San Juan de Paluzas)"	70.707,30	14,14	CUATRO	1.414,14
Municipios-Desfavorecidos-2001/6 "Pavimentación de calles en el municipio de Calzada del Coto (Calzada del Coto y Codornillos)"	80.134,95	16,03	SEIS	1.602,69
Municipios-Desfavorecidos-2001/7 - "Pavimentación de calles en el municipio de Cármenes (Genicera)"	80.134,95	16,03	SEIS	1.602,69
Municipios-Desfavorecidos-2001/8 "Pavimentación de calles en el municipio de Castilfalé"	80.134,95	16,03	CUATRO	1.602,69
Municipios-Desfavorecidos-2001/11- "Pavimentación de calles en el municipio de Castrocontrigo"	80.134,93	16,03	CINCO	1.602,69
Municipios-Desfavorecidos-2001/12- "Alumbrado público en el municipio de Encinedo"	80.134,95	16,03	TRES	1.602,69
Municipios-Desfavorecidos-2001/13- "Pavimentación de calles en el municipio de Lucillo de Somoza (Chana de Somoza -4ª Fase- y Lucillo -5ª Fase-)"	80.134,95	16,03	CUATRO	1.602,69
Municipios-Desfavorecidos-2001/14- "Abastecimiento y pavimentación de calles en Villalibre de Somoza". NOTA: Para esta obra, a la proposición, ha de unirse la certificación de clasificación de contratista en el grupo G, subgrupo 3, categoría c	138.233,00	27,65	SEIS	—
Municipios-Desfavorecidos-2001/17- "Pavimentación de calles en el municipio de Pajares de los Oteros"	80.134,95	16,03	TRES	1.602,69

Obra	Tipo de licitación	Sello provincial	Plazo ejec. meses	Fianza provisional
Municipios-Desfavorecidos-2001/20- "Pavimentación de calles en el municipio de Quintana y Congosto"	80.134,95	16,03	SEIS	1.602,69
Municipios-Desfavorecidos-2001/23- "Pavimentación de calles en el Municipio de Sta. Coloma de Somoza"	80.134,95	16,03	CUATRO	1.602,69
Municipios-Desfavorecidos-2001/28- "Pavimentación de calles en el municipio de Valderrueda"	80.134,94	16,03	SEIS	1.602,69
Municipios-Desfavorecidos-2001/31- "Pavimentación de calles en el municipio de Villabraz"	80.134,98	16,03	CINCO	1.602,69

Los proyectos y pliegos de condiciones económico-administrativas que han de regir esta licitación se encuentran expuestos al público en la Oficina de Cooperación de la Diputación Provincial de León.

Las ofertas se podrán presentar de 9 a 13 horas, Oficina de Cooperación de la Diputación Provincial, plaza de San Marcelo, 6 -24071 LEÓN-, Tfno: 987 29 22 69, 987 29 21 50, 987 29 22 20 y 987 29 21 49, dentro de los 13 días naturales contados a partir del siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Si dicho plazo finalizara en sábado o festivo, será prorrogado hasta el siguiente día hábil. La apertura se llevará a cabo al séptimo día natural de la terminación del plazo de presentación de ofertas, a las 12 horas, y si coincidiera en sábado o festivo, al siguiente día hábil a la citada fecha.

Contra el presente Acuerdo, que es definitivo y pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición, ante el órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquél en que se publique.

No obstante, se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de su publicación.

Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que se estime oportuno interponer.

León, 23 de mayo de 2002.-EL VICEPRESIDENTE 1º, P.D. del Ilmo. Sr. Presidente, Ramón Ferrero Rodríguez.

4222

68,80 euros

Administración Local

Ayuntamientos

LA ERCINA

Por acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión extraordinaria celebrada el día 17 de mayo de 2002, ha sido aprobado el pliego de cláusulas administrativas que han de regir en la adjudicación, mediante concurso por procedimiento abierto de la concesión para la gestión de la explotación de un albergue de propiedad municipal en La Ercina, el cual se expone al público por plazo de ocho días contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que puedan presentarse reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia concurso público, si bien la licitación se aplazará, cuando resulte necesario, en el supuesto de que se formulen reclamaciones contra el pliego de cláusulas administrativas.

ANUNCIO DE LICITACIÓN

OBJETO DEL CONTRATO.

Constituye el objeto del presente concurso la contratación de la gestión de la explotación del ALBERGUE DE LA ERCINA.

El Albergue está formado por una edificación recientemente rehabilitada y acondicionada, compuesta por 3 dormitorios para grupos,

preparados para 5 literas y 10 taquillas con aseo cada uno de ellos, con una ocupación aproximada de 30 plazas. El inmueble, situado en La Ercina, C/ Ayuntamiento, nº 1, consta de una planta baja destinada a cocina-comedor-sala de estar, aseo común, dormitorio para grupo con aseo, accesos y otros servicios y un patio con cobertizo. Una planta 1ª con dos dormitorios para grupos y dos aseos.

DURACIÓN DEL CONTRATO.

La concesión tendrá una duración de TRES AÑOS, a contar desde la firma del contrato, prorrogables por otros DOS AÑOS, previo acuerdo de ambas partes sobre el nuevo precio de la concesión.

CANON DE CONCESIÓN.

El precio de la licitación, que podrá ser mejorado al alza, será de MIL DOSCIENTOS DOS EUROS ANUALES, que irán incrementando o disminuyendo, con arreglo al Índice de Precios al Consumo, publicado anualmente por el Instituto Nacional de Estadística y que se abonará el primer año a la firma del contrato y en años sucesivos, antes del 31 de marzo de cada año.

SEGURO.

Los concursantes deberán presentar entre la documentación necesaria para participar en el concurso, un proyecto de seguro que cubra todas las responsabilidades que se deriven de las posibles contingencias que puedan ocurrir dentro de las instalaciones y en la realización de cada una de las actividades que en ellas se puedan realizar.

El seguro deberá cubrir como mínimo VEINTITRÉS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO EUROS de contenido, y el seguro de responsabilidad civil será, como mínimo de TRESCIENTOS MIL EUROS.

Este seguro deberá presentarse formalmente a la hora de la firma del contrato de adjudicación.

CAPACIDAD PARA CONCURSAR.

Podrán participar en el concurso las personas físicas o jurídicas que se hallen en plena posesión de capacidad jurídica y de obrar y no estén incurso en situación de incapacidad o incompatibilidad.

FIANZA PROVISIONAL.

Para participar en el concurso, será condición indispensable haber ingresado una fianza provisional de CIENTO VEINTE EUROS, en la Caja de la Corporación o en la cuenta nº 2096.001.43.2066638000 que este Ayuntamiento tiene abierta en Caja España, sucursal de Cistierna, o en cualquiera de las fórmulas permitidas por la normativa vigente.

La fianza provisional será devuelta a los concursantes no adjudicatarios en el plazo de diez días, a contar desde la fecha de la concesión.

FIANZA DEFINITIVA.

El adjudicatario está obligado a constituir una garantía definitiva por el importe de MIL DOSCIENTOS DOS EUROS, que habrá de constituirse a disposición del Ayuntamiento, en la forma prevista para la garantía provisional.

PROPOSICIONES Y DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA.

1.- Los licitadores solamente podrán presentar una proposición en la Secretaría del Ayuntamiento, de lunes a viernes, de 9.30 a 13.30 horas, durante el plazo de quince días naturales, contados desde el siguiente al de la fecha de publicación del anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

2.- La proposición se presentará en dos sobres:

- Sobre A: deberá figurar la inscripción: DOCUMENTACIÓN PARA TOMAR PARTE EN LA LICITACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN POR CONCURSO DE LA GESTIÓN DE LA EXPLOTACIÓN DEL ALBERGUE EN LA ERCINA, el sobre deberá ir cerrado y contendrá los siguientes documentos:

a) La capacidad de obrar de los empresarios que fueren personas jurídicas que se acreditará mediante escritura de constitución y modificación, en su caso, inscritas en el Registro Mercantil que le sea aplicable. Si no lo fuere, la capacidad de obrar se realizará mediante la escritura o documento de constitución, estatutos o acto fundacional, en el que constaren las normas por las que se regula su actividad, inscritos, en su caso en el correspondiente Registro oficial.

En el supuesto de concurrir un empresario individual acompañará el Documento Nacional de Identidad y, en su caso, la escritura

de apoderamiento debidamente legalizada, o sus fotocopias debidamente autenticadas.

b) Declaración responsable de no estar incurso el licitador en las prohibiciones de contratar recogidas en el artículo 20 del TRLCAP, que comprenderá expresamente la circunstancia de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes. La prueba de esta circunstancia podrá hacerse por cualquiera de los medios señalados en el artículo 21.5 del TRLCAP. No obstante, los licitadores habrán de tener en cuenta, que en caso de resultar adjudicatarios, deberán acreditar las circunstancias anteriores mediante los certificados oportunos expedidos por el órgano competente, a cuyo efecto se les concederá un plazo de 5 días hábiles. Igualmente deberán acreditar, en el mismo plazo, el alta en el Impuesto de Actividades Económicas en el epígrafe correspondiente.

c) Documento acreditativo de haber constituido la fianza provisional.

d) Propuesta de Seguro.

e) Compromiso de contratar, preferentemente, personal residente en el Municipio de La Ercina.

f) Una relación de todos los documentos incluidos en este sobre.

- Sobre B: deberá ir cerrado y se titulará: PROPOSICIÓN ECONÓMICA PARA TOMAR PARTE EN LA LICITACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN POR CONCURSO DE LA GESTIÓN DE LA EXPLOTACIÓN DEL ALBERGUE EN LA ERCINA, con arreglo al siguiente modelo:

MODELO

D., con domicilio en municipio de, calle, nº, piso, C.P., y con N.I.F (o documento que lo sustituya legalmente) nº expedido en, en nombre propio (o en representación de, según acredita documentalmente), enterado del expediente de contratación ordinaria y de la convocatoria para la adjudicación por procedimiento abierto, mediante la forma de concurso, de la explotación del Servicio de Albergue en La Ercina, anunciada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA del día de de tomo parte en la misma comprometiéndome a gestionar el servicio con arreglo al contrato y pliego de cláusulas administrativas, con los criterios que expongo a continuación, declarando no estar incurso en los supuestos de incapacidad o incompatibilidad establecidos en el artículo 20 del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, de acuerdo con la siguiente propuesta:

1º.- El canon ofertado es de (letra y número) euros anuales IVA incluido.

2º.- Descripción de las mejoras en la prestación del Servicio con cargo al concesionario.

3º.- Documentación que acredita la experiencia en concesiones de este tipo.

Fecha y firma del proponente.

CONSTITUCIÓN DE LA MESA Y APERTURA DE PLICAS.

1.- Tendrá lugar en el Salón de Plenos del Ayuntamiento a las 12 horas del quinto día hábil siguiente al de la terminación del plazo de presentación de solicitudes, si fuese sábado se trasladará al lunes siguiente.

2.- La MESA de contratación estará presidida por la Sra. Alcaldesa o Concejal en quien delegue y tres vocales, designados por el Pleno del Ayuntamiento, actuando como Secretario, el del Ayuntamiento.

3.- Clasificados previamente los documentos presentados en tiempo y forma, la Mesa procederá en acto público a la apertura de las ofertas admitidas y formulará propuesta de adjudicación al órgano contratante. La Mesa de contratación podrá solicitar, antes de formular su propuesta, cuantos informes técnicos considere precisos y se relacionen con el objeto del contrato.

4.- El Pleno del Ayuntamiento adjudicará el contrato dentro del plazo máximo de tres meses a contar desde el día siguiente al de apertura, en acto público de las ofertas recibidas, sin que la propuesta de adjudicación cree derecho alguno en favor del empresario propuesto, frente a la administración, mientras no se le haya adjudicado el contrato.

La Ercina, 18 de mayo de 2002.-La Alcaldesa, Olga Rodríguez Gutiérrez.

4118

127,20 euros

BORRENES

Acordado por el Pleno de la Corporación de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de diciembre de 2001, con el quórum exigido en el artículo 47.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la separación de este municipio de la Mancomunidad Bierzo Suroeste, se somete a información pública por el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 c) de los Estatutos de la Mancomunidad para que, durante dicho plazo, se puedan presentar, por escrito, cuantas reclamaciones se estimen oportunas.

Borrenes, 21 de mayo de 2002.—El Alcalde, Eduardo Prada Blanco.

4176

2,40 euros

VILLAMOL

Aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión 3 de mayo de 2002, el Presupuesto del ejercicio 2002, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 150 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, el expediente se expone al público en la Secretaría del Ayuntamiento durante 15 días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que pueda ser examinado por las personas interesadas y se puedan formular reclamaciones con arreglo a los artículos 150º de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales.

Si durante el plazo de información pública no se presentasen reclamaciones, el acuerdo inicial quedará automáticamente elevado a definitivo, sin necesidad de adoptar un nuevo acuerdo.

Villamol, 8 de mayo de 2002.—El Alcalde, Fidel García Ruiz.

3773

3,00 euros

* * *

Por don Cruz Vallejo García se ha solicitado cambio de titularidad de panadería. Sita en Villacalabuey, siendo el nuevo titular Vallejo Vidanes, S.L.

Lo que se hace público por espacio de quince días a los efectos de reclamaciones.

Villamol, 13 de mayo de 2002.—El Alcalde, Fidel García Ruiz.

3898

5,60 euros

Juntas Vecinales**CÁRMENES**

Formuladas las cuentas generales de los Presupuestos de esta entidad local menor de Cármenes, correspondientes a los ejercicios de 1999 y 2000, integradas por los documentos a que hacen referencia los artículos 189 y siguientes de la Ley 39/1988 de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales.

De conformidad con cuanto establece el artículo 193.3 de la citada Ley se exponen al público por un periodo de 15 días hábiles, durante los cuales y ocho días más los interesados podrán examinar el expediente en la Secretaría de la Junta Vecinal y presentar cuantas reclamaciones, reparos y observaciones estimen oportunas por escrito, para resolver en el próximo pleno ordinario y, si procede, aprobarse el expediente definitivamente.

Cármenes, 10 de mayo de 2002.—El Alcalde Pedáneo, Demetrio López Martínez.

3880

2,60 euros

BANUNCIAS

Formulada y rendida las cuentas generales de esta entidad local menor, correspondiente al ejercicio del año 2001, con el contenido y estructura señalados en el art. 190 de la Ley 39/1988, de 28 de di-

ciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al en que aparezca la inserción de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Durante dicho periodo y ocho días más los interesados podrán presentar reclamaciones, observaciones o reparos contra las mismas, de conformidad con lo establecido en el art. 193 de la citada Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Banuncias, 30 de abril de 2002.—El Presidente de la Junta Vecinal, Laudino González Rey.

3719

2,40 euros

Anuncios Particulares**Comunidades de Regantes****CANAL ALTO DE VILLARES***Villagarcía de la Vega*

Por medio de la presente y de orden del señor Presidente de la Comunidad, don Miguel Oria Pérez, se convoca a todos los partícipes de la Comunidad a sesión de Junta General Extraordinaria que tendrá lugar el día 23 de junio de 2002, domingo, a las 11.00 horas en primera convocatoria, en las Escuelas Viejas de Villagarcía de la Vega (León) con el siguiente

ORDEN DEL DÍA

1º—Lectura y aprobación, si procede, del acta de la junta general anterior.

2º—Propuesta para la reforma del sistema y red de riegos de la zona regable de la Comunidad.

3º—Ruegos y preguntas.

Los partícipes podrán ejercer su derecho al voto personalmente o por medio de sus representantes legales o voluntarios; para estos últimos será suficiente la autorización escrita, bastantada por el secretario de la Comunidad (Art. 218.4 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico y art. 49 de las Ordenanzas).

Villagarcía de la Vega, 14 de mayo de 2002.—El Presidente de la Comunidad, Miguel Oria Pérez.

3921

15,20 euros

* * *

Por medio de la presente y de orden del señor Presidente de la Comunidad, don Miguel Oria Pérez, se convoca a todos los partícipes de la comunidad a sesión de Junta General Extraordinaria, que tendrá lugar el día 23 de junio de 2002, domingo, a las 12.00 horas en segunda convocatoria, en las escuelas viejas de Villagarcía de la Vega (León), con el siguiente

ORDEN DEL DÍA

1º Lectura y aprobación, si procede, del acta de la junta general anterior.

2º Propuesta para la reforma del sistema y red de riegos de la zona regable de la Comunidad.

3º Ruegos y preguntas.

Los partícipes podrán ejercer su derecho al voto personalmente o por medio de sus representantes legales o voluntarios; para estos últimos será suficiente la autorización escrita, bastantada por el secretario de la Comunidad (art. 218.4 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico y art. 49 de las Ordenanzas).

Villagarcía de la Vega, 14 de mayo de 2002.—El Presidente de la Comunidad, Miguel Oria Pérez.

3918

16,00 euros

IMPRESA PROVINCIAL

LEÓN - 2002