



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, 21 de julio de 2003
Núm. 165

Depósito legal LE-1-1958.
Franqueo concertado 24/5.
No se publica domingos ni días festivos.

SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO			ADVERTENCIAS	INSERCIÓNES
	Precio (€)	IVA(€)		
Anual	47,00	1,88	1ª-Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispon- drán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETÍN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se re- ciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente.	0,80 € por línea de 85 mm, salvo bonificacio- nes en casos especiales para municipios.
Semestral	26,23	1,04		
Trimestral	15,88	0,63	2ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se en- viarán a través de la Diputación Provincial.	Carácter de urgencia: Recargo 100%.
Franqueo por ejemplar	0,26			
Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02		
Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02		

SUMARIO



	Página		Página
Subdelegación del Gobierno	-	Administración Local	24
Diputación Provincial	1	Administración de Justicia	24
Administración General del Estado	3	Anuncios Particulares	-
Administraciones Autonómicas	5	Anuncios Urgentes	24

Excma. Diputación Provincial de León

ANUNCIOS

La Comisión de Gobierno de la Diputación Provincial de León, en sesión celebrada el 19 de Junio de 2003, acordó aprobar la CONVOCATORIA Y BASES REGULADORAS PARA LA APERTURA DE OFICINAS DE INFORMACIÓN TURÍSTICA EN LA PROVINCIA DE LEÓN 2003, iniciando así expediente cuyo plazo normativamente establecido para resolver es de 6 meses, transcurrido el cual sin haber sido practicada o intentada la notificación de la resolución, el silencio administrativo producirá efectos desestimatorios, bases que son del siguiente tenor literal:

BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA LA APERTURA DE OFICINAS DE INFORMACIÓN TURÍSTICA EN LA PROVINCIA DE LEÓN

1.- OBJETO.- Es objeto primordial de las presentes Bases regular la Convocatoria y el procedimiento de otorgamiento de subvenciones a los Ayuntamientos de la Provincia de León, que promuevan la apertura de Oficinas de Información Turística.

2.- DOTACIÓN PRESUPUESTARIA.- La Diputación Provincial de León destinará a la presente actividad la cantidad de sesenta y cuatro mil cuatrocientos cuarenta euros (64.440 euros), de los que cincuenta y cuatro mil euros (54.000 euros) corresponderá a gastos de contratación del personal y diez mil cuatrocientos cuarenta (10.440 euros) a gastos de apoyo a la edición de publicaciones turísticas, con cargo al Presupuesto Ordinario de Gastos para 2003, imputables a la Partida 751.78/462.02.

3.- CONCEPTOS SUBVENCIONABLES.- Se establecen dos conceptos subvencionables:

a) La contratación de personal encargado de la atención de Oficinas de Información Turística en localidades de menos de 20.000 habitantes, siempre que permanezcan abiertas, al menos, durante los meses de verano que se contabilizarán si no completos, fraccionados, entre junio y septiembre, valorándose el funcionamiento del servicio en las épocas de Semana Santa, Navidad y puentes festivos.

b) La edición de publicaciones de los recursos turísticos de la zona. Este concepto será atendido, únicamente, en los casos en los que el Ayuntamiento solicitante disponga de Oficina de Turismo en funcionamiento.

No serán conceptos subvencionables, los correspondientes a gastos de funcionamiento de la oficina: limpieza, mantenimiento, luz, etc., ni los reclamos publicitarios.

3.I.- APERTURA DE OFICINAS DE TURISMO.- Se subvencionará el 75% de los gastos derivados de la contratación de personal para atender las Oficinas de Información Turística hasta un máximo de novecientos euros (900 euros) por contrato y mes, no siendo subvencionables más de dos contratos por oficina, siempre que se formalicen contratos con Diplomados de Turismo o personas que estén en posesión de la titulación de Técnico Superior en Información y Comercialización Turística. Sólo se admitirán contratos con otros profesionales, cuando conste certificado del Secretario del Ayuntamiento comprensivo de la imposibilidad de formalizar los contratos indicados y se acompañen fotocopias compulsadas de los anuncios de las convocatorias publicadas, efectuadas conforme a la art. 91.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, para la provisión de los puestos de trabajo objeto de subvención.

3.II.- EDICIÓN DE PUBLICACIONES.- La Diputación financiará como máximo el 50% de los gastos derivados de la edición o reedición de publicaciones turísticas. Si el importe a subvencionar a todos los Ayuntamientos resultara superior a la consignación presupuestaria existente, aquél se reducirá proporcionalmente hasta alcanzar el importe del crédito disponible. Las publicaciones serán subvencionables, siempre que lleven el logotipo de la Institución Provincial, precedido de la palabra "Colabora".

4.- BENEFICIARIOS.- Podrán solicitar estas ayudas los Ayuntamientos de la Provincia, de población inferior a 20.000 habitantes, siempre que la actividad subvencionable sea la apertura de la Oficina de Información Turística.

5.- PROCEDIMIENTO Y PLAZO PARA LA TRAMITACIÓN DE SOLICITUDES.-

a) Los Ayuntamientos de la Provincia que deseen acogerse a estas ayudas deberán presentar solicitud dirigida al Ilmo. Sr. Presidente

de la Excm. Diputación Provincial de León, en un plazo de 25 días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de las presentes Bases en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, en el Registro General de la Diputación (Plaza San Marcelo 6, 24071 León) o en la forma prevista en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

b) Con la solicitud se deberá adjuntar:

- Memoria de la actividad que incluirá:

* Descripción del lugar que ocupará la Oficina de Información Turística, así como localización dentro del término municipal o población en la que se asiente.

* Acuerdo adoptado por el órgano competente por el que se adquiere el compromiso de abrir la Oficina de Información Turística durante los plazos señalados en el punto 3 y con el personal cualificado señalado en el artículo 3.1.

* Procedimiento de atención de la Oficina: días y horario de apertura, cualificación del personal encargado, tareas asignadas al personal encargado, etc.

* Muestra de las publicaciones de la zona a editar para su distribución.

* Habitantes del municipio.

- Declaración jurada o compromiso de que va a realizar la actividad subvencionada en las fechas que establecen las Bases de la Convocatoria y atendidas por el personal estipulado en las mismas.

c) Revisadas las solicitudes, se requerirá a los solicitantes para que, en un plazo de 10 días, subsanen la falta o acompañen la documentación preceptiva, con apercibimiento de que si así no lo hiciera se le tendrá por desistido de su petición, archivándose sin trámite.

6.- CRITERIOS DE SELECCIÓN.-

a) Los criterios para la selección y posterior propuesta de concesión de ayudas en la presente convocatoria serán los siguientes:

Municipio cabecera de área geográfica homogénea: 10 pts.

Localización en lugar de interés turístico: 8 pts.

Horario continuado: 7 pts.

Períodos de apertura en vacaciones y puentes: 6 pts.

Las subvenciones que conceda la Diputación de León, tienen carácter voluntario y eventual, según lo dispuesto en el artículo 26 del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales.

b) Serán automáticamente desestimadas las solicitudes presentadas que no acompañen declaración jurada o compromiso de que va a realizar la actividad subvencionada en las fechas que establecen las Bases de la Convocatoria y atendidas por el personal estipulado en las mismas.

Las subvenciones reguladas por estas Normas son libremente revocables y reducibles en todo momento, no generan ningún derecho para la obtención de otras en años posteriores, no se pueden alegar como precedente y no será exigible su aumento o revisión.

7.- SELECCIÓN DE SOLICITUDES.- Examinadas las solicitudes, a propuesta de la Comisión Informativa y de Seguimiento de Educación, Cultura, Turismo y Deportes, el órgano competente de la Diputación Provincial adoptará el acuerdo de concesión correspondiente en un plazo no superior a seis meses a contar desde la recepción de la solicitud. Transcurrido este plazo, se entenderá desestimada la solicitud en los términos previstos en la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Los Ayuntamientos que opten a este tipo de ayudas sólo tendrán derecho a una subvención para el mismo fin por ejercicio económico.

8.- OBLIGACIONES DEL BENEFICIARIO.-

a) Realizar y acreditar ante la Diputación Provincial, la apertura de la Oficina de Información Turística, así como el cumplimiento de los otros requisitos y condiciones que determinen la concesión o disfrute de la ayuda.

b) El sometimiento a las actuaciones de comprobación a efectuar por la Diputación Provincial y a las de control financiero que correspondan a Intervención, en relación con las subvenciones o ayudas concedidas.

9.- JUSTIFICACIÓN Y COBRO.- Cumplidas las condiciones, y antes del día 1 de noviembre de 2003, el beneficiario solicitará el abono de la subvención, debiendo aportar la siguiente documentación:

a) Solicitud de abono firmada por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento y dirigida al Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación, con indicación del concepto subvencionado, reflejando el número de cuenta (con los 20 dígitos) y la entidad bancaria en la que debe efectuarse el ingreso de la subvención.

b) Memoria detallada del desarrollo de la actividad, acompañando la documentación precisa que confirme la realización de la actividad. Desglose de visitantes por países y dentro de los nacionales, por Comunidades Autónomas, días de estancia en la zona; lugar de residencia durante su estancia en la zona (hotel, camping, casa familiar, otros) y motivo del viaje.

c) Certificado expedido por el Secretario del Ayuntamiento, acreditando:

- Que los documentos y facturas que se presentan como justificantes, debidamente relacionados, han sido aprobados por el Órgano competente, y se ajustan al fin para el cual se otorgó la subvención.

- Número de visitantes de la Oficina.

- Que la Oficina ha permanecido abierta durante el periodo exigido en la Base 3ª.

d) Cuenta de gastos y, en su caso, de ingresos derivados de la actividad realizada en la que se detallen las diferentes colaboraciones obtenidas.

e) Documentación que acredite que el personal contratado tiene la titulación exigida en el punto 3.1. En el supuesto de imposibilidad de formalización de este tipo de contratos, se aportará certificado del Secretario del Ayuntamiento comprensivo de las razones de esta circunstancia y se acompañarán fotocopias compulsadas de los anuncios de las convocatorias publicadas, efectuadas conforme al art. 91.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, para la provisión de los puestos de trabajo objeto de subvención.

f) Por el importe de la subvención concedida, deberán acompañarse: contratos del personal, nóminas y facturas originales (dependiendo del concepto subvencionable) o fotocopias compulsadas en cuyos originales figure transcrita la siguiente Diligencia, que deberá estar transcrita en el cuerpo del documento y sellada: "La presente factura ha sido subvencionada por la Diputación Provincial".

Por el resto hasta el 100% de la inversión subvencionada deberán presentarse fotocopias compulsadas.

Las facturas justificativas de la inversión, además de los requisitos fijados en estas Bases, deberán ajustarse a la vigente normativa sobre el Impuesto sobre el Valor Añadido.

g) Declaración jurada o certificado de la solicitud y la obtención de otras subvenciones o ayudas para la misma finalidad, en su caso, procedente de cualquier administración o entre público nacional o internacional, así como del compromiso de comunicar a la Diputación las concedidas o solicitadas con posterioridad.

h) Muestra del material editado que, en el caso de que sea subvencionado, necesariamente deberá plasmar el logotipo de la Diputación Provincial.

i) Contratos del personal, bien mediante original o copia compulsada.

Cuando los beneficiarios de las subvenciones sean Entidades Locales territoriales o Entidades Locales de las establecidas en los apartados b), c), d) del artículo 3.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, la obligación de presentar facturas podrá ser sustituida por el certificado de obligaciones reconocidas y pagos realizados (desglosado por proveedor, concepto e importe), en el que se

especifiquen cada uno de los gastos realizados, suscrito por el Secretario o Interventor de dicha Entidad Local; sin perjuicio de que la Diputación pueda requerir los justificantes que estime necesarios cuando lo considere conveniente.

En el caso de que se utilice la fórmula de justificación señalada en el párrafo anterior, habrá de presentarse asimismo certificado del Secretario en el que conste que en los documentos justificativos por el importe de la subvención concedida, figura la siguiente diligencia, que deberá estar transcrita en el cuerpo del documento y sellada: "La presente factura ha sido subvencionada por la Diputación en un%". (Se entenderá que el porcentaje de financiación es del 100% si no viene determinado el mismo).

La falta de presentación de la documentación justificativa en el plazo fijado llevará implícita la renuncia de la subvención concedida y, por lo tanto, su revocación.

10.- CONTROL.-

a) La Diputación Provincial de León, a través de la Comisión Informativa y de Seguimiento de Educación, Cultura, Turismo y Deportes, realizará el control de la actividad subvencionada, pudiendo recabar información al respecto y todo género de justificantes que considere necesarios.

b) Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

11.- CONTRAPRESTACIONES DEL BENEFICIARIO.- En correspondencia a la ayuda solicitada, el beneficiario deberá plasmar en toda la propaganda y documentación impresa, el logotipo de la Diputación y la leyenda "Colabora: Excm. Diputación Provincial de León".

El no cumplimiento de la presente obligación es motivo suficiente para anular la ayuda que en su momento fue concedida por los órganos de Gobierno de la Corporación Provincial, por el concepto de edición de publicaciones.

12.- INCUMPLIMIENTO.- No se harán efectivas las cantidades concedidas o procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención en los siguientes casos:

a) Incumplimiento de la obligación de justificación.

b) Obtener la subvención sin reunir las condiciones requeridas para ello.

c) Incumplimiento de la finalidad para la que la subvención fue concedida.

d) Incumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención.

e) En los demás supuestos previstos en la normativa específica

Igualmente procederá el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad desarrollada.

El procedimiento para determinar el incumplimiento y como consecuencia, en su caso, el reintegro se iniciará de oficio como consecuencia de la propia iniciativa de la Diputación, o de la formulación de una denuncia.

13.- VIGENCIA.- Las presentes Bases que aquí se establecen regirán para las subvenciones que se realicen y tramiten durante el 2003 por Ayuntamientos de la Provincia de León".

León, a 8 de julio de 2003.-El Presidente, P. D., Ramón Ferrero Rodríguez.

5564

209,60 euros

Ministerio de Hacienda

Gerencia Territorial del Catastro

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 31 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, se pone en conocimiento de todos los interesados que a par-

tir del día 24 de julio de 2003, y durante el plazo de 15 días hábiles, se hallarán expuestas en los locales del Ayuntamiento de Santiagomillas las características catastrales de las fincas rústicas, resultado de la renovación del catastro rústico que se está efectuando en el municipio de Santiagomillas. Durante este periodo, y los 15 días siguientes, los interesados podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas.

Los trabajos de renovación catastral del citado municipio se engloban dentro del Programa Integrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, incluido en el medida 2.7, Sociedad de la Información, cofinanciado con Fondos Europeos de Desarrollo Regional (FEDER).

León, 21 de julio de 2003.-El Gerente Territorial, Jesús Hernando Velasco.

5754

25,60 euros

* * *

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 31 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, se pone en conocimiento de todos los interesados que a partir del día 24 de julio de 2003, y durante el plazo de 15 días hábiles, se hallarán expuestas en los locales del Ayuntamiento de Val de San Lorenzo las características catastrales de las fincas rústicas, resultado de la renovación del catastro rústico que se está efectuando en el municipio de Val de San Lorenzo. Durante este periodo, y los 15 días siguientes, los interesados podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas.

Los trabajos de renovación catastral del citado municipio se engloban dentro del Programa Integrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, incluido en el medida 2.7, Sociedad de la Información, cofinanciado con Fondos Europeos de Desarrollo Regional (FEDER).

León, 21 de julio de 2003.-El Gerente Territorial, Jesús Hernando Velasco.

5755

25,60 euros

* * *

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 31 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, se pone en conocimiento de todos los interesados que a partir del día 22 de julio de 2003, y durante el plazo de 15 días hábiles, se hallarán expuestas en los locales del Ayuntamiento de Quintana y Congosto las características catastrales de las fincas rústicas, resultado de la renovación del catastro rústico que se está efectuando en el municipio de Quintana y Congosto. Durante este periodo, y los 15 días siguientes, los interesados podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas.

Los trabajos de renovación catastral del citado municipio se engloban dentro del Programa Integrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, incluido en el medida 2.7, Sociedad de la Información, cofinanciado con Fondos Europeos de Desarrollo Regional (FEDER).

León, 21 de julio de 2003.-El Gerente Territorial, Jesús Hernando Velasco.

5756

25,60 euros

Ministerio de Medio Ambiente

Confederación Hidrográfica del Duero

Con esta fecha el Excmo. señor Presidente ha dictado la siguiente resolución:

"Asunto: Concesión de un aprovechamiento de aguas superficiales.

Examinado el expediente incoado a instancia de la Junta Vecinal de Villalobar, en concepto de peticionario, en solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas derivadas del arroyo Villalobar en término municipal de Ardón (León), con destino a riego de 0,20 ha. en el polígono número 148, parcela 25.

Teniendo presente que se han cumplido las prescripciones reglamentarias en la tramitación del expediente, siendo favorables los

informes evacuados, y de acuerdo con la propuesta contenida en el emitido por el Ingeniero Encargado del Servicio.

Esta Confederación Hidrográfica ha resuelto otorgar la concesión solicitada con sujeción a las siguientes condiciones:

Primera.- Se concede a la Junta Vecinal de Villalobar, autorización para derivar un caudal medio equivalente de 0,12 l/seg. del arroyo de Villalobar, en t.m. de Ardón (León), con destino a riego de 0,20 ha, en el polígono número 148, parcela 25.

La concesión que ahora se otorga queda condicionada al cumplimiento de las condiciones que se fijen reglamentariamente en la autorización de vertido.

Segunda.- Las obras se ajustarán a la documentación técnica presentada.

La Confederación Hidrográfica del Duero podrá autorizar pequeñas variaciones que tiendan al perfeccionamiento del proyecto y que no impliquen modificaciones en la esencia de la concesión.

Tercera.- Las obras empezarán en el plazo de tres meses, a partir de la fecha de publicación de esta concesión en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, y deberán quedar terminadas en el plazo de un año a partir de la misma fecha.

En el mencionado plazo de tres meses a partir de la publicación de la concesión, el concesionario deberá presentar ante la Confederación Hidrográfica del Duero un proyecto de módulos o dispositivos de control en la toma, que permitan asegurar que sólo se derivarán los caudales y volúmenes concedidos, una vez aprobado dicho proyecto y construidas las correspondientes obras.

Las obras e instalaciones se realizarán bajo la dirección técnica de un técnico competente, libremente designado por el concesionario, el cual habrá de aportar, a la terminación de las obras, certificación expedida por dicho técnico de haberse efectuado las obras bajo su dirección y de acuerdo con el proyecto aprobado.

Cuarta.- La inspección de las obras e instalaciones, tanto durante las construcciones como en el período de explotación del aprovechamiento, quedarán a cargo de la Confederación Hidrográfica del Duero, siendo de cuenta del concesionario las remuneraciones y gastos que por dichos conceptos se originen, debiendo darse cuenta a dicho organismo del principio de los trabajos.

Una vez terminados, y previo aviso del concesionario, se procederá a su reconocimiento por el servicio encargado de la Confederación Hidrográfica del Duero, levantándose acta en la que conste el cumplimiento de estas condiciones, sin que pueda comenzar la explotación antes de aprobar este Acta la Confederación Hidrográfica del Duero.

No podrá tampoco procederse a dicha explotación sin contar con la previa autorización de las tarifas correspondientes al servicio público municipal del abastecimiento por el órgano competente, quedando obligado el concesionario a suministrar el agua del abastecimiento con arreglo a la legislación vigente.

Si el servicio es prestado en régimen de gestión indirecta la duración de la concesión no podrá exceder de la fijada para el régimen de gestión, sin que pueda beneficiarse dicho gestor de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Aguas, aprobado por RDL 1/2001, de 20 de julio, sobre renovación de concesiones.

Quinta.- Se accede a la ocupación de los terrenos de dominio público necesarios para las obras. En cuanto a las servidumbres legales, podrán ser decretadas por la autoridad competente.

Sexta.-El cruce de tuberías de conducción con las carreteras del Estado se hará de acuerdo con los modelos que señala la vigente instrucción para estudio de abastecimiento de agua, y por lo que afecta a las vías pecuarias habrá de procurarse no interrumpir el paso de ganados de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia.

Séptima.- La Administración se reserva el derecho de tomar de la concesión los volúmenes de agua que sean necesarios para toda clase de obras públicas, en la forma que estime conveniente, pero sin perjudicar las obras de aquélla.

Octava.-Se otorga esta concesión por el tiempo que dure el servicio a que se destina, con un plazo máximo de 75 años, sin perjuicios

a terceros y dejando a salvo el derecho de propiedad, con la obligación de ejecutar las obras necesarias para conservar o sustituir las servidumbres existentes, con la condición de que el caudal que se concede podrá ser limitado por la Administración a lo estrictamente indispensable, con la advertencia de que el caudal que se concede tiene el carácter de provisional y a precario en épocas de estiaje, si no hay caudal disponible con la necesidad de respetar los caudales de los aprovechamientos situados aguas abajo del que se pretende y otorgados con anterioridad y también los caudales para usos comunes por motivos sanitarios o ecológicos, si fuera preciso, sin que el concesionario tenga derecho a reclamación o indemnización alguna.

Novena.- Esta concesión queda sujeta al pago del canon establecido o que pueda establecerse por el Ministerio de Medio Ambiente o la Confederación Hidrográfica del Duero y de las tasas dispuestas por los Decretos de 4 de febrero de 1960, publicados por el *Boletín Oficial del Estado* de 5 de febrero del mismo año que le sean de aplicación.

Décima.- Queda sujeta esta concesión a las disposiciones vigentes o que se dicten relativas a la industria nacional, contrato y accidentes de trabajo y demás de carácter social, industrial y ambiental, así como a las derivadas de los artículos correspondientes del texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por RDL 1/2001, de 20 de julio (BOE 24-07-2001).

Undécima.- El concesionario queda obligado a cumplir, tanto en la construcción como en la explotación, las disposiciones de la Ley de Pesca Fluvial para conservación de las especies.

Duodécima.-Por tratarse de aguas destinadas al abastecimiento, el titular del aprovechamiento viene obligado a suministrar el agua con arreglo a la legislación sanitaria vigente.

Y habiendo aceptado el peticionario las preinsertas condiciones, se publica esta resolución en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, para general conocimiento y a los efectos legales correspondientes, advirtiéndoles que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2 del texto refundido de la Ley de Aguas, esta resolución pone fin a la vía administrativa y contra ella puede interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sede de Valladolid) o ante la de la Comunidad Autónoma a que pertenezca su domicilio, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la recepción de la presente, pudiendo si lo desea entablar previamente recurso de reposición ante esta Confederación en el plazo de un mes contado a partir de la misma fecha, en los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14).

El Presidente, José Carlos Jiménez Hernández".

Lo que le traslado para su conocimiento y efectos expresados.

El Técnico, Juan C. Francés Mahamud.

4737

80,00 euros

Confederación Hidrográfica del Norte

Comisaría de Aguas

INFORMACIÓN PÚBLICA.

Expediente: A/24/06171, CA-65-03.

Peticionario: Albino Fernández Alonso.

NIF nº: 09947164 D.

Domicilio: C/ Los Belenistas, 8, 24311 Folgoso de la Ribera (León).

Nombre del río o corriente: Río Boeza.

Punto de emplazamiento: Paraje Santa Hadora, Folgoso de la Ribera.

Término municipal y provincia: Folgoso de la Ribera (León).

Destino: Corta de árboles en DPH.

Breve descripción de las obras:

Se pretende realizar una corta de 22 árboles de la especie chopo, con un diámetro aproximado de 40 cms.

La finca está situada en el paraje Santa Hadora de Folgoso de la Ribera.

Se advierte de la posibilidad de que otras personas presenten solicitudes de cortas en competencia.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días contados a partir del día siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Folgoso de la Ribera, o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, Poblado Embalse de Bárcena - 24400 Ponferrada - León), donde estará de manifiesto el expediente.

El Ingeniero Técnico Jefe Sección Bierzo, Guillermo Carrera Alonso.

5089

19,20 euros

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del I Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la empresa Digitex Informática, S.A., año 2003 (código 240193-2), 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 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a 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 (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 183 de 24 de septiembre de 1997).

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 Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 30 de junio de 2003.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

* * *

I CONVENIO COLECTIVO "DIGITEX INFORMÁTICA S.A."

AÑO 2003

PREÁMBULO

Tanto la negociación como el contenido del presente Convenio Colectivo se han inspirado en los principios de buena fe, autonomía de la voluntad de las partes, conciliación de los intereses en juego, principio de no discriminación y principio de diálogo y paz social.

Dada la complejidad de esta negociación, las partes firmantes manifiestan su voluntad de seguir dialogando y adecuando las condiciones profesionales y laborales a la realidad específica de Digitex Informática S.A. y de sus empleados.

El presente Convenio Colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de los empleados de Digitex Informática S.A.

- CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Digitex informática S.A. y a sus empleados en todo el territorio de la provincia de León. Sin perjuicio

de ello, la Representación de los Trabajadores de los centros de Digitex Informática, S.A. ubicados en otras Comunidades Autónomas podrá adherirse al mismo, con los efectos que en su caso se acuerden.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de la Empresa en función de su actividad, entendiéndose por tal el objeto social de la misma. En especial las actividades de servicios informáticos e integración de sistemas, así como los centros de atención y soporte a clientes, la gestión administrativa previa o consecutiva a la telefónica, la televenta, y todas aquellas conexas o asimiladas.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo, afecta a todos los trabajadores dentro del ámbito territorial expresado en el Artículo 1. Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

- Los comprendidos en el Art.1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.

- Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al Art.2.1,a) del Estatuto de los Trabajadores.

- Los empleados que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica y directiva de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Director General o asimilados.

ARTÍCULO 4. VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 2003 y la concluirá el 31 de Diciembre de 2003; con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente de año en año. Los aspectos retributivos iniciarán su vigencia a fecha 1 de Enero de 2003 abonándose los atrasos pertinentes, en una sola paga en el plazo de 2 meses desde la firma del mismo.

ARTÍCULO 5. DENUNCIA.

La denuncia de este Convenio Colectivo habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, y por quienes estén legitimados para negociar conforme al artículo 87 del mismo texto legal.

Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a las partes que lo suscribieron.

Denunciado el Convenio Colectivo y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

El Convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente, por períodos sucesivos de un año, si ninguna de las partes formula la correspondiente denuncia, para su revisión, un mes antes de la finalización del plazo inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, así como con los aumentos que en el futuro pudieran concertarse como mejoras que superen las condiciones del Convenio Colectivo, salvo que expresa y concretamente se disponga lo contrario para el supuesto de que se trate.

ARTÍCULO 7. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

La Dirección de la Empresa vendrá obligada a respetar las condiciones que vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio Colectivo.

Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este Convenio Colectivo se mantendrán "ad personam".

ARTÍCULO 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras añadirán o modificarán en su caso, de mutuo acuerdo, las cláusulas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 9. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria compuesta, de una parte, de tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres designados por la Representación de los Trabajadores. El Secretario/a de la Comisión será nombrado por la Representación de los Trabajadores y el Presidente/a por la representación de la Dirección, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas y su reglamento interno.

Sus decisiones se adoptarán por mayoría.

Las funciones encomendadas a la Comisión se ejercerán necesariamente con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Laboral o a la Administración le corresponda en cada caso.

La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio Colectivo, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra a la Representación de los Trabajadores, en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 10. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo estiman necesarios establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, por ello acuerdan su adhesión al ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS (ASEC) y su Reglamento de aplicación ambos de fecha 25 de Enero de 1996, vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio Colectivo, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio Colectivo.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

ARTÍCULO 11. CLAÚSULA DEROGATORIA.

El presente Convenio Colectivo de Empresa sustituye el hasta ahora vigente XIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, de aplicación hasta la fecha en Digitex Informática, S.A.

ARTÍCULO 12. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo de acuerdo con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a su Representación Legal, la Representación Legal de los Trabajadores tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio Colectivo.

- CAPÍTULO II - RETRIBUCIONES

- SECCIÓN 1 - ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones de los trabajadores, a partir de la fecha del presente Convenio Colectivo, se estructuran en Niveles Económicos, donde quedan encuadrados todos ellos en razón de la categoría profesional que ostentan.

La nueva estructura retributiva viene a sustituir a la que era de aplicación hasta la firma del presente Convenio Colectivo, quedando configurada por los conceptos que a continuación se detallan:

ARTÍCULO 13. ESTRUCTURA SALARIAL.

A) SALARIO BASE

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrá asignado, según su categoría laboral, el salario que

se indica en la tabla recogida en el Anexo 1, el cual corresponde a jornada completa y servirá de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional excepto para aquellos conceptos en los que se indique otro modo de cálculo.

Los trabajadores cuyo Salario Base, previo a la aplicación de este Convenio Colectivo, sea superior al que en el mismo se contempla, lo conservarán como condición más beneficiosa, en aplicación del artículo 7.

B) COMPLEMENTO SALARIAL ABSORBIBLE

Además de las cantidades fijadas en las tablas, los trabajadores continuarán percibiendo el Complemento Salarial Absorbible en las condiciones que la Empresa viene estableciendo.

C) COMPLEMENTO PERSONAL

Aquellos trabajadores que venían percibiendo el concepto de "Antigüedad", lo seguirán haciendo en la misma cuantía fija, con la denominación de "Complemento Personal".

Aquellos trabajadores que cumplan tres años de antigüedad en la Empresa durante el año 2003, percibirán una paga de carácter indemnizatorio (artículo 16), cuya cuantía es fija, denominada "Complemento Personal".

D) SALARIO REAL

Se entiende por Salario Real la suma del Salario Base de tablas, el Complemento Salarial Absorbible o conceptos equivalentes, la retribución por antigüedad acumulada de años anteriores, y la Indemnización por Antigüedad 2003.

E) PLUS DE NOCTURNIDAD

La nocturnidad se regirá por lo previsto en la legislación vigente, abonándose en su caso el Plus de Nocturnidad por una cuantía equivalente al 10 por 100 del Salario Real del trabajador, (a estos efectos: Salario Base de tablas más Complemento Salarial Absorbible), mientras se desarrollen las funciones entre las 22 horas y las 6 de la mañana, en los términos fijados por la legislación vigente.

Este complemento no tiene carácter absorbible ni es compensable de ningún otro modo.

F) PLUSES POR FUNCIONES ESPECIALES

Son complementos retributivos que se asignan al trabajador mientras se desempeñen determinados puestos de trabajo y pueden ser:

F.1) Plus Coordinador: Aquellos trabajadores designados por la Dirección de la Empresa, mientras desempeñen el puesto de coordinador percibirán las siguientes cantidades:

- Coordinador Niveles A y B: 1.500,- euros brutos anuales

- Coordinador Nivel C: 1.000,- euros brutos anuales

Este complemento será de aplicación para los coordinadores nombrados con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Es facultad de la Dirección de la Empresa la creación o supresión de cargos o funciones con arreglo a sus necesidades organizativas, así como en razón a su naturaleza de puestos de confianza, la designación o remoción de los empleados que hayan de ocupar estos puestos.

F.2) Plus Idiomas:

Es aquel que percibe el personal al que se le exija para el desarrollo de su actividad la utilización de uno o más idiomas extranjeros, o la utilización de una o más lenguas cooficiales del Estado Español fuera de la Comunidad Autónoma, donde esté reconocida dicha cooficialidad.

Este complemento no tiene carácter absorbible ni es compensable de ningún otro modo.

La cuantía de este plus es, para jornada completa, de 60,10 euros brutos mensuales efectivos a partir del 1 de Enero de 2003.

- SECCIÓN 2 - OPERATIVA SALARIAL

ARTÍCULO 14. INCREMENTO IPC.

Las tablas que figuran en el Anexo 1 (Salario Base según categoría profesional) recogen el incremento del IPC previsto para el año 2003 del 2%.

El Salario Base que se recoge en dichas tablas es el resultado de la suma del Salario Base más el Plus Convenio precedente (debida-

mente revisados en función del IPC real del año 2002, según tablas salariales publicadas en el BOE del 7/4/03) junto al incremento del 2% citado en el punto anterior.

ARTÍCULO 15. ABSORCIÓN.

La característica de absorción del Complemento Salarial Absorbible no operará para este año 2003 sobre los incrementos del presente Convenio Colectivo (Salario Base de tablas e Indemnización por Antigüedad 2003) para aquellos trabajadores con retribución anual igual o inferior a 18.030,36 euros brutos anuales.

Como consecuencia de la aplicación del criterio anterior, el Salario Real del personal sujeto a incremento retributivo no superará la cantidad de 18.030,36 euros brutos anuales.

ARTÍCULO 16. INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

La nueva estructura salarial que ahora se pacta, modifica la que venía operando hasta la fecha, desapareciendo de la misma y, en consecuencia, del recibo mensual de salario, el concepto salarial de "Antigüedad".

Los trabajadores que hasta ahora venían percibiendo dicho concepto pasarán a percibir estas mismas cantidades económicas de la manera que a continuación se especifica:

1) Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo retribución por antigüedad de manera previa al año 2003, seguirán percibiendo estas cantidades, en idéntica cuantía y de forma indefinida, en concepto de Complemento Personal.

2) Todos aquellos trabajadores que cumplan tres años de antigüedad en la Empresa durante el año 2003 (y su Salario Real sea igual o inferior a 18.030,36 euros brutos anuales) percibirán en concepto de Complemento Personal una paga de 400 euros brutos que tendrá carácter consolidable y no Absorbible, en idéntica cuantía y de forma indefinida.

Dicha paga será abonada en 2 pagos iguales, en los meses de Junio y Diciembre. En ningún caso este concepto supondrá incrementar el Salario Real por encima de 18.030,36 euros brutos anuales. A estos efectos el Salario Real excluye los complementos no personales.

En el caso de los trabajadores que cumplan tres años de antigüedad en la Empresa durante el año 2003, se procederá a restituir la nómina a la situación anterior mediante la sustitución del concepto de "Antigüedad" absorbido por el Complemento Salarial Absorbible, por lo que a estos efectos se recupera la distribución de conceptos existente al 31 de diciembre de 2002.

Con motivo de esta regularización no podrá realizarse detracción alguna de haberes ya percibidos, sin que se excedan los 400 euros brutos establecidos.

ARTÍCULO 17. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán a todos los trabajadores una paga extraordinaria en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre por un importe equivalente a una mensualidad ordinaria cada una (si el abono de la paga está prorrateado mensualmente, y con la media del semestre si se percibe en dos pagas), entendiéndose como tal los siguientes conceptos: Salario Base de tablas, Complemento Salarial Absorbible o conceptos equivalentes y Antigüedad (con la nueva denominación de "Complemento Personal") referido a los trabajadores que vinieran percibiendo dicho concepto de Antigüedad a 31/12/2002. Dichas pagas se percibirán en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados durante el primer o segundo semestre natural respectivamente y la duración de la jornada realizada en los casos de jornada reducida.

Por pacto individual se podrá acordar la percepción de dichas pagas de manera prorrateada. Aquellos trabajadores que deseen percibir las pagas prorrateadas mensualmente deberán comunicarlo por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 10 días respecto al fin de mes. En todo caso, se conservará para todos los trabajadores en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, la modalidad en que se vinieran percibiendo en dicha fecha.

ARTÍCULO 18. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral ordinaria del trabajador, siempre que

además se excedan las horas semanales estipuladas en el contrato de trabajo efectivo en cómputo anual.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

a) Supresión de horas extraordinarias habituales.

b) Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

c) Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley, de horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

d) La Dirección de la Empresa informará mensualmente a la Representación de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de ajustarse, en todo caso, además de a lo pactado en los apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

3. Las horas extraordinarias se pagarán, en caso de que no se hayan podido descansar por motivos imputables a la Empresa dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria de trabajo. En horario nocturno no se pueden realizar horas extraordinarias.

Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias, o como máximo, en la primera semana del mes de Enero siguiente, salvo que no hayan transcurrido los 4 meses referidos en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 19. CLAÚSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

Si el índice general del IPC establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara a 31 de Diciembre de 2003 y en referencia a todo el año, un incremento superior al 2%, se negociará una revisión de los conceptos salariales y retributivos por la cuantía en que supere ese 2%. En todo caso, se valorarán dichas circunstancias en la negociación salarial para el año 2004.

- SECCIÓN 3 - OTRAS CUESTIONES SALARIALES

ARTÍCULO 20. DEVENGO DE HABERES.

Todos los trabajadores devengarán las retribuciones ordinarias con periodicidad mensual.

ARTÍCULO 21. RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS.

Ambas partes acuerdan que el modelo de recibo de salario utilizado en la Empresa, que documenta con periodicidad mensual las retribuciones devengadas por los trabajadores sea el que figura en el Anexo 3.

ARTÍCULO 22. PAGO DE HABERES.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos y se abonará por transferencia bancaria emitida dentro de los 3 últimos días hábiles de cada mes.

ARTÍCULO 23. ANTICIPOS.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

- SECCIÓN 4 - COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

ARTÍCULO 24. DEFINICIÓN.

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos

o suplidos realizados por el empleado, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, etc.

24.1. GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y DIETAS

Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán de 50 euros diarios.

En los desplazamientos realizados en vehículo del propio trabajador la Empresa abonará 0,17 euros por kilómetro. En caso que el viaje se realiza en transporte público, la Empresa abonará el valor del billete.

En los viajes de servicio en los que no se requiera pernóctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta será de 10 euros por cada comida realizada.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

24.2. PLUS TURNO ESPECIAL

Cada año, se negociará, en el seno de la Comisión Paritaria, la cuantía de un plus excepcional para aquellos trabajadores que desarrollen sus servicios en el turno especial nocturno de las noches del 24 al 25 de Diciembre y del 31 de Diciembre al 1 de Enero; para dicha negociación se tomarán como punto de partida, para cada servicio, las cuantías y sistema utilizado en el año inmediatamente anterior.

- CAPÍTULO III - CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 25. PRINCIPIOS GENERALES.

El personal de la plantilla se clasificará en Grupos y Niveles Profesionales, estableciéndose divisiones funcionales por áreas de actividad.

Todos los trabajadores quedarán adscritos a alguna de las categorías (Grupos y Niveles - Anexo 2 -) a que se refiere el párrafo anterior y que se relacionan a continuación, extinguiéndose de este modo cualquier otra clasificación derivada de la aplicación de convenios anteriores.

ARTÍCULO 26. GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES.

A) CLASIFICACIÓN POR ÁREAS:

* ÁREA DE INTEGRACIÓN DE SISTEMAS

- GRUPO I. TÉCNICOS SUPERIORES
TÉCNICOS SUPERIORES -NIVEL A-
TÉCNICOS SUPERIORES -NIVEL B-
GRUPO II. TÉCNICOS MEDIOS
TÉCNICOS MEDIOS
GRUPO III. OPERADORES TÉCNICOS
OPERADORES TÉCNICOS -NIVEL A-
OPERADORES TÉCNICOS -NIVEL B-
OPERADORES TÉCNICOS -NIVEL C-
GRUPO IV. AYUDANTE DE SISTEMAS
AYUDANTE DE SISTEMAS

* ÁREA DE RECURSOS

- GRUPO I. TÉCNICOS SUPERIORES
TÉCNICOS SUPERIORES -NIVEL A-
TÉCNICOS SUPERIORES -NIVEL B-
GRUPO II. TÉCNICOS MEDIOS
TÉCNICOS MEDIOS
GRUPO III. ADMINISTRATIVOS
ADMINISTRATIVOS -NIVEL A-
ADMINISTRATIVOS -NIVEL B-
ADMINISTRATIVOS -NIVEL C-
GRUPO IV. SUBALTERNO Y AYUDANTE DE RECURSOS
SUBALTERNO Y AYUDANTE DE RECURSOS

* ÁREA DE SOPORTE TÉCNICO

- GRUPO I. RESPONSABLE DE SERVICIO
RESPONSABLE DE SERVICIO -NIVEL A-
RESPONSABLE DE SERVICIO -NIVEL B-
GRUPO II. TÉCNICOS MEDIOS
TÉCNICOS MEDIOS
GRUPO III. OPERADORES TÉCNICOS
OPERADORES TÉCNICOS -NIVEL A-
OPERADORES TÉCNICOS -NIVEL B-
OPERADORES TÉCNICOS -NIVEL C-
GRUPO IV. AYUDANTE DE SOPORTE
AYUDANTE DE SOPORTE

* ÁREA DE DISEÑO

- GRUPO I. TÉCNICOS SUPERIORES
TÉCNICOS SUPERIORES -NIVEL A-
TÉCNICOS SUPERIORES -NIVEL B-
GRUPO II. TÉCNICOS MEDIOS
TÉCNICOS MEDIOS
GRUPO III. OPERADORES TÉCNICOS
OPERADORES TÉCNICOS -NIVEL A-
OPERADORES TÉCNICOS -NIVEL B-
OPERADORES TÉCNICOS -NIVEL C-
GRUPO IV. AYUDANTE DE DISEÑO Y MANTENIMIENTO
AYUDANTE DE DISEÑO Y MANTENIMIENTO

B) CLASIFICACIÓN GLOBAL

- GRUPO I. TÉCNICOS SUPERIORES Y RESPONSABLES DE SERVICIOS
GRUPO II. TÉCNICOS MEDIOS
GRUPO III. OPERADORES TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS
GRUPO IV. AYUDANTES Y SUBALTERNOS

C) CUADRO DESCRIPTIVO

	INTEGRACION SISTEMAS	RECURSOS	SOP. TÉCNICO	DISEÑO
I	TÉCNICOS SUPERIORES	TÉCNICOS SUPERIORES	RESPONSABLE SERVICIO	TÉCNICOS SUPERIORES
	A B	A B	A B	A B
II	TÉCNICOS MEDIOS	TÉCNICOS MEDIOS	TÉCNICOS MEDIOS	TÉCNICOS MEDIOS
III	OPERADORES TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	OPERADORES TÉCNICOS	OPERADORES TÉCNICOS
	A B C	A B C	A B C	A B C
IV	AYUDANTE DE SISTEMAS	SUBALTERNO Y AYUDANTE DE RECURSOS	AYUDANTE DE SOPORTE	AYUDANTE DE DISEÑO Y MANTENIMIENTO

- CAPÍTULO IV - CONTRATACIÓN Y ADMISIÓN

ARTÍCULO 27. PRINCIPIOS GENERALES.

La Representación Sindical y Empresarial, firmantes del presente Convenio Colectivo, entienden la necesidad de continuar contribuyendo a la estabilidad de la Empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

ARTÍCULO 28. PERÍODO DE PRUEBA DE INGRESO.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para el resto de los trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La Dirección de la Empresa y el trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

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

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

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

Los empleados que, por promoción, no demuestren durante el período de prueba la actitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y preferentemente a su centro de procedencia.

ARTÍCULO 29. PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES. ASCENSOS.

1. Conforme al Art., 24 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas de la Dirección de la Empresa.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberán respetar

asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el Art. 17.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

ARTÍCULO 30. NUEVAS CONTRATACIONES Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas, mediante comunicación a la Representación de los Trabajadores y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el Grupo profesional y Categoría del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su categoría profesional.

3. Los procesos de selección asegurarán el cumplimiento de los principios de objetividad y no discriminación, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la Empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que los aspirantes a ingresar en la plantilla de la Empresa.

La Dirección de la Empresa informará por escrito, al inicio del proceso de selección, a la Representación Legal de los Trabajadores, del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación, contra la selección efectuada, formulada por algún trabajador de la Empresa que se estime injustamente pospuesto a favor de otro candidato, la Representación de los Trabajadores tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado reclamante y al aspirante seleccionado.

Las normas del presente artículo no serán de aplicación a los procesos o actos de contratación dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Las circunstancias excluyentes del sistema general previsto en los tres primeros números de este artículo, serán comunicadas a la Representación de los Trabajadores.

ARTÍCULO 31. INFORMACIÓN SOBRE LA CONTRATACIÓN / BAJA VOLUNTARIA DE TRABAJADORES.

La Dirección de la Empresa deberá entregar copia básica de los contratos indefinidos, y de duración determinada a la Representación Legal de los Trabajadores, así como de sus prórrogas, modificaciones, conversiones y de las denuncias.

La Dirección de la Empresa informará por escrito a la Representación de los Trabajadores de la evolución del empleo respecto al trimestre anterior y con indicación expresa de altas y bajas y su modalidad de contratación.

31.1.-Preavisos en caso de baja voluntaria del trabajador.- En este supuesto el trabajador deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de 15 días naturales, para que ésta pueda atender debidamente la organización del trabajo y la sustitución del trabajador. En caso contrario, el trabajador deberá indemnizar a la Empresa con una cantidad igual a su salario diario multiplicada por la mitad del número de días de preaviso omitido, que será deducible de la liquidación de haberes que la Empresa le adeude.

Igualmente, la Dirección de la Empresa preavisará, con 15 días de antelación, la extinción de los contratos temporales de duración superior a 1 año, en los términos legalmente previstos.

ARTÍCULO 32. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.

Cuando la Dirección de la Empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga

atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la diferencia correspondiente a dicha categoría.

Esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, al cabo de los cuales deberá ser ascendido a categoría superior o, en caso de no ser viable esta opción por exigirse la superación de un proceso selectivo, regresar al trabajo de su categoría, siendo esta circunstancia motivo de consideración en la cobertura de futuras vacantes.

El tiempo trabajado en categoría superior será computado, a todos los efectos, como antigüedad en la misma cuando el empleado ascienda a ella.

ARTÍCULO 33. TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y debidamente justificado, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la Representación Legal de los Trabajadores.

ARTÍCULO 34. IGUALDAD DE CONDICIONES.

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

- CAPÍTULO V - CLASIFICACIÓN Y SISTEMA DE PROMOCIÓN

ARTÍCULO 35. CLASIFICACIÓN SEGÚN FUNCIÓN.

El personal de la plantilla, fijo o temporal, con relación a las funciones que tengan asignadas, se encuadrará en los Grupos o Subgrupos/Niveles Laborales que se enumeran en el Artículo 26 y cuyas competencias y funciones se describen a continuación:

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y APTITUDES:

I. TÉCNICOS SUPERIORES Y RESPONSABLES DE SERVICIO - NIVEL -A.-

Responsabilidad ejecutiva, de control o asesora, dependiendo directamente de la Dirección General o de Área.

Autonomía y capacidad de decisión y supervisión de departamentos o centros cuya gestión y control se le asignen, abordando una problemática cambiante y poco definida.

Funciones de análisis, gestión, control, diseño, información y propuesta a la Dirección, así como el seguimiento de la planificación, presupuestos, programas, ingeniería y/comercialización; tanto de la operación y el servicio, como de la gestión propia de la estructura de la Empresa.

Análisis de las necesidades informáticas de las diferentes áreas y servicios de la Empresa, elaboración y proposición de proyectos, definición de necesidades de personal, de medios, técnicas y presupuestarias; diseño físico y dimensionamiento de centros, supervisión de instalaciones y puesta al día de todo lo anterior.

En la rama de integración, las funciones de mayor contenido técnico-práctico serán desarrolladas por el Consultor, mientras que las que impliquen un mayor contenido de organización y gestión de un equipo técnico serán las propias del Jefe de Proyecto.

Categorías procedentes del anterior Convenio Colectivo y asimiladas.- JEFE DE DEPARTAMENTO, GERENTE DE CUENTA, JEFE DE PROYECTO, CONSULTOR, RESPONSABLE DE OPERACIONES, así como otras equivalentes o equiparables.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas re-

gladas: Licenciaturas, Ingenierías idóneas y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

I. TÉCNICOS SUPERIORES Y RESPONSABLES DE SERVICIO - NIVEL -B.-

Responsabilidad ejecutiva, de control o asesora y técnica, dependiendo de las directrices trasladadas por el Técnico Superior Nivel -A-.

Las funciones entrañan complejidad técnica elevada y variabilidad en la problemática de la gestión organizativa.

Autonomía y capacidad de supervisión de equipos de trabajo que desempeñen funciones de coordinación de operadores y/o de ejecución material de trabajo, siguiendo las instrucciones que impartan.

En la rama de soporte técnico, constituyen con carácter general el nivel jerárquico, cuando es necesario por el volumen del servicio, bajo las directrices del Responsable de Operaciones.

En la rama de integración de sistemas desarrollarán las funciones de más alta cualificación y complejidad técnica en materia de planificación, análisis, diseño, implantación, administración y pruebas de aplicaciones informáticas, sistemas operativos, redes y bases de datos.

Funciones de asistencia y apoyo al Nivel-A, así como de gestión directa y/o mediante equipos de trabajo que requieran un alto grado de cualificación, responsabilidad y/o experiencia.

Categorías procedentes del anterior Convenio Colectivo y asimiladas.- SUB-JEFE DE DEPARTAMENTO, RESPONSABLE DE SERVICIO, ANALISTA DE SISTEMAS, JEFE DE OPERACIONES, ANALISTA-PROGRAMADOR, ANALISTA, DISEÑADOR DE PAGINA WEB, ADMINISTRADOR DE SISTEMAS, así como otras equivalentes o equiparables.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Licenciaturas, Ingenierías idóneas y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

II. TÉCNICOS MEDIOS DE RECURSOS, SOPORTE TÉCNICO, INTEGRACIÓN DE SISTEMAS Y DISEÑO.

Responsabilidad de ejecución material del servicio, cuando éste entrañe alta complejidad técnica y/o responsabilidad, así como supervisión y control de equipos a un nivel subordinado a los técnicos superiores.

Autonomía y capacidad de supervisión de su propio equipo de trabajo, en su caso.

Funciones de propuesta y elaboración de informes dentro de su propio campo de actuación, de acuerdo con la planificación e instrucciones recibidas, para documentar la toma de decisiones en el seno de su unidad o departamento a quien corresponda, así como proveer la documentación e información que la Dirección requiera, sobre el ámbito bajo su responsabilidad.

Programación, implantación y soporte técnico de aplicaciones, sistemas operativos, redes y bases de datos, efectuando las correcciones de detalle que la planificación superior no haya previsto.

Contribuir al análisis y resolución de incidencias surgidas en las distintas áreas o ramas de actividad de la Empresa, así como posterior gestión de la solución aportada.

Funciones de resolución de incidencias relacionadas con la puesta en marcha, desarrollo y mantenimiento de los sistemas de telecomunicaciones, comunicaciones, multimedia y/o de sistemas en general, que no puedan ser atendidas por los operadores.

Desarrollan la operación técnica del más alto nivel por requerir amplios conocimientos informáticos, así como una capacitación acorde con la especialidad a gestionar, tal como empresariales, marketing y similares.

Categorías procedentes del anterior Convenio Colectivo y asimiladas.- JEFE DE PRIMERA ADMINISTRATIVO, JEFE SUPERIOR, TÉCNICO DE SISTEMAS, PROGRAMADOR SENIOR, TÉCNICOS DE SOPORTE, así como otras equivalentes o equiparables.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas re-

gladas: Diplomaturas, Ingenierías Técnicas idóneas y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

III. OPERADORES TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS NIVEL -A.-

Responsabilidad técnica sobre la función de ejecución encomendada, que se lleva a efecto con un alto grado de conocimientos técnicos y autonomía, sin necesidad de recibir con habitualidad instrucciones operativas, a pesar de la especialidad y trascendencia de las tareas informáticas, de gestión administrativa, diseño, contabilidad, legislación, marketing y similares. Junto a dotes de comunicación, autocontrol y madurez cuando se preste servicio de atención directa al público o a empresas.

También desarrollarán funciones de capacitación.

En la rama de soporte técnico, presta asesoramiento técnico e informático especializado, atendiendo incidencias complejas que no puedan ser resueltas por operadores de nivel B y C, analizando las incidencias del cliente, abordándolas mediante los conocimientos interdisciplinarios que se deben poseer.

Las funciones de los administrativos del área de Recursos comprenden el desarrollo de parte de un servicio o departamento, el apoyo a los responsables administrativos, y los cometidos referentes a las tareas de archivo, gestión, confidencialidad, etc. atinentes a la Secretaría de Dirección.

En la rama de integración de sistemas, corresponden a esta categoría las funciones de programación de aplicaciones, monitorización y operación de sistemas y redes.

Categorías procedentes del anterior Convenio Colectivo y asimiladas.- JEFE DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO, PROGRAMADOR JUNIOR, OPERADOR DE ORDENADOR, OPERADOR DE SISTEMAS, DELINEANTE PROYECTISTA, OPERADOR DE CENTROS DE ATENCIÓN A CLIENTES ESPECIALES O ESTRATEGICOS, FORMADOR, SECRETARÍA DE DIRECCIÓN GENERAL Y PRESIDENCIA así como otras equivalentes o equiparables.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Formación Profesional adecuada al puesto y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

III. OPERADORES TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS NIVEL -B.-

Responsabilidad técnica sobre la función de ejecución encomendada, que se lleva a efecto con un nivel medio de autonomía, recibiendo excepcionalmente directrices operativas de sus superiores, realizando una tarea técnica y/o administrativamente compleja y variada, que requiere iniciativa y un alto nivel de calidad de ejecución. Para el desarrollo de sus funciones requerirán conocimientos acordes con el grado de especialidad del puesto de trabajo así como iniciativa, facilidad de comunicación, constancia, disciplina y autocontrol.

En la rama de soporte técnico realizarán las funciones propias de un segundo nivel de desarrollo y actuación, resolviendo asuntos de mayor complejidad que no puedan ser abordados por los operadores de nivel C, en su caso, integrando las unidades de servicio que requieran un mayor grado de especialización, por la necesidad de conocer en profundidad los procedimientos operativos del cliente así como las herramientas informáticas y de gestión que se utilicen, a nivel profesional, verificando los registros e informes que se precisen sobre la tarea encomendada.

Categorías procedentes del anterior Convenio Colectivo y asimiladas.- OFICIALES ADMINISTRATIVOS, OPERADORES DE PERIFÉRICOS (electricistas y mecánicos), OFICIALES DE GRAFISMO Y DELINEACIÓN, OFICIALES DOCUMENTALISTAS, OPERADORES ESPECIALISTAS y equivalentes o equiparables.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Formación Profesional adecuada al puesto y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

III. OPERADORES TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS NIVEL -C.-

Responsabilidad de ejecución material de la tarea técnica y/o administrativa bajo la directa supervisión de responsables y coordi-

naidores, con un limitado grado de autonomía e iniciativa, que se soporta cuando es necesario o conveniente mediante el desarrollo de tareas y el manejo de aplicaciones informáticas de uso sencillo y fácil aprendizaje, sin perjuicio de la exigible calidad en su desarrollo.

En la rama de soporte técnico realizarán las funciones de un primer nivel de actuación, como filtro, y elevando a un nivel superior las incidencias que, por su complejidad, deban resolverse en dicho nivel. Realizarán directamente los registros que, sobre sus actuaciones, exijan los procedimientos de aplicación o los coordinadores y responsables del servicio correspondientes.

Cuando se desarrolle la tarea de atención al público o venta, se necesitará aportar capacidad de autocontrol.

Categorías procedentes del anterior Convenio Colectivo y asimiladas.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, AUXILIAR ADMINISTRATIVO CLIENTE, AUXILIAR GRAFISTA, AUXILIAR DE MANTENIMIENTO DE PÁGINAS WEB, GRABADOR DE DATOS, AUXILIAR DE OPERACIÓN, OPERADOR GENERALISTA, TELEFONISTA- RECEPCIONISTA y equivalentes o equiparables.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Formación Profesional adecuada al puesto y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

IV. AYUDANTES Y SUBALTERNOS.-

Reducido nivel de responsabilidad, y localizada trascendencia de la tarea que se desarrolla bajo permanente supervisión y control, así como con una capacitación sostenida en el caso de los ayudantes.

Realizan tareas poco especializadas y generalmente mecánicas orientadas a un primer nivel de iniciación en el Área asignada.

Categorías precedentes y asimiladas.- PERSONAL DE LIMPIEZA, CONSERJE, ORDENANZA, ASPIRANTE (de cada rama de actividad), y equivalentes o equiparables.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Formación básica idónea y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

ARTÍCULO 36. ADSCRIPCIÓN A CATEGORÍAS PROFESIONALES.

1. Los trabajadores serán adscritos a las categorías profesionales recogidas en este Convenio Colectivo, en cada Grupo y Subgrupo, en función del grado de preparación y de los conocimientos profesionales de cada uno, teniendo en cuenta asimismo la complejidad y la valoración de las tareas asignadas.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la aplicación de las tablas de categorías (tabla de equivalencias reflejada en el Anexo 2) a los trabajadores. No obstante, la Comisión Paritaria resolverá los conflictos, problemas y diferencias planteadas por la Representación de los Trabajadores surgidas a partir de dicha asignación inicial.

2. En los casos en los que un trabajador promocione a un Grupo Laboral Superior se le encuadrará, dentro de éste, en el nivel que proceda, respetando como mínimo, el mismo salario que su categoría de procedencia.

- CAPÍTULO VI - FORMACIÓN

ARTÍCULO 37. PRINCIPIOS GENERALES.

1. La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la Empresa y los trabajadores a las nuevas tecnologías y la competencia.

2. Es deber de la Empresa y, en concreto, de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a la formación y perfeccionamiento en el puesto de trabajo del personal que tenga bajo su dependencia, con el fin de desarrollar y completar los conocimientos teóricos y prácticos exigidos por el trabajo. Todos los trabajadores de la Empresa tienen el derecho de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la Empresa ponga a su disposición con esta finalidad.

ARTÍCULO 38. PROGRAMAS DE FORMACIÓN.

Para los empleados que se incorporen a la Empresa o para los que cambien de Grupo o Subgrupo Laboral o actividad que precisen de unos conocimientos específicos, la Empresa impartirá los cursos o la formación e información que se consideren adecuados, cuya duración se determinará en función del programa a desarrollar en los mismos. Para la determinación de la necesidad de los cursos se tendrá en cuenta el informe de la Representación de los Trabajadores.

ARTÍCULO 39. FORMACIÓN.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a que le sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

En el caso de que el trabajador curse estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo de su categoría profesional tendrá derecho a:

- Permiso no retribuido para asistir a los exámenes.
- Petición de vacaciones, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de actitud, etc.
- En caso de existir turnos en su unidad, elegir el que fuera más adecuado para sus estudios.

- CAPÍTULO VII - JORNADA Y HORARIO

ARTÍCULO 40. JORNADA.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas, sin perjuicio de lo establecido para jornadas especiales, trabajo a turnos y días festivos, por exigirlo la naturaleza de los servicios prestados por la Empresa.

ARTÍCULO 41. HORARIO.

El horario de las oficinas centrales de la Empresa, para el personal administrativo de estructura, es de 9:00 horas a 14:00 horas y de 15:30 a 18:30 horas, de lunes a jueves. El viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Para el personal adscrito a proyectos o servicios el horario se identificará con las características operativas de los mismos, con el límite de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Dirección de la Empresa podrá establecer jornadas y turnos especiales, sin superar el límite anterior, previa notificación a la Representación de los Trabajadores.

41.1.: JORNADA INTENSIVA: Se establecerá la jornada intensiva de siete horas/día, con independencia del área de negocio, desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre.

No obstante, esta jornada intensiva será aplicable a jornadas normales partidas y en aquellos centros que no dependan del servicio directo del cliente.

41.2.: COMPENSACIÓN FESTIVOS: Se compensará con un día de libranza cada festivo trabajado. Dicho día de compensación deberá disfrutarse dentro de los 4 meses siguientes a la fecha que le dio origen. En caso de no pueda ser disfrutado en ese tiempo, se compensará económicamente abonándose como si se tratara de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 42. CONTROL DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

La Dirección de la Empresa informará, con carácter previo, a la Representación de los Trabajadores, de la implantación o modificación de los sistemas de control de asistencia y puntualidad.

- CAPÍTULO VIII - VACACIONES, PERMISOS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 43. VACACIONES.

1. DÍAS Y DISTRIBUCIÓN:

Las vacaciones se disfrutarán durante el año natural en curso pudiéndose ampliar hasta el primer mes del siguiente, no pudiendo renunciar a éstas ni compensarse económicamente.

Las vacaciones serán de 29 días naturales más 1 día hábil por año completo de servicio efectivo. Si se ha ingresado en el transcurso del año se disfrutará de la parte proporcional según el tiempo de servicio efectivo.

Los 29 días naturales se dividirán en 3 períodos de 7 días, contabilizados de lunes a domingo siempre y cuando no comiencen en festivo o día de libranza del trabajador, más 1 período de 8 días, a comenzar de lunes a viernes, en los mismos términos.

2. REGULACIÓN DE LOS PERÍODOS NATURALES:

Se garantizará, siempre que el trabajador así lo solicite, el disfrute de 15 días naturales consecutivos durante el período estival (15 de Junio a 15 de Septiembre). Considerándose a estos efectos las siguientes quincenas completas: del 15 al 30 de Junio; del 1 al 15 de Julio; del 16 al 31 de Julio; del 1 al 15 de Agosto; del 16 al 31 de Agosto; y del 1 al 15 de Septiembre.

Para garantizar el servicio, se establecerán, previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, unos límites máximos de concurrencia, según las necesidades del servicio, en número de trabajadores que soliciten sus vacaciones en el período estival. Para los casos de concurrencia de solicitud de vacaciones superior a los límites máximos establecidos, se aplicará el criterio de antigüedad en la Empresa.

Para que la planificación de vacaciones pueda adecuarse a las preferencias del trabajador, éste solicitará sus vacaciones especificando tres opciones de preferencia para cada uno de los bloques. La solicitud de bloques de vacaciones (con las tres preferencias delimitadas), por parte de los trabajadores, se realizará entre el 1 de Diciembre del año anterior y el 31 de Enero del mismo año.

En la gestión de las solicitudes se establecerá un protocolo de actuación que incluirá el sello y firma del recibí correspondiente a la entrega de la solicitud, así como la consideración única de la solicitud con fecha superior en orden cronológico para aquellos casos en los que un mismo trabajador haya entregado más de una solicitud.

La Dirección de la Empresa publicará, cada año, el calendario de vacaciones de los trabajadores - que incluirá la totalidad de la plantilla - el día 1 de Abril, estableciéndose un período de una semana para reclamaciones y publicándose el calendario definitivo el día 15 de Abril.

La concesión de preferencias de vacaciones para solicitudes no entregadas en el plazo previsto, estará sujeta, previo acuerdo de la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, a la disponibilidad del servicio para todos aquellos casos en los que se superen los límites de concurrencia máxima establecidos, no siendo exigible por parte del trabajador la aplicación del criterio de antigüedad.

3. REGULACIÓN DEL DÍA HÁBIL:

El día hábil podrá disfrutarse cualquier día laborable del año, a elección por parte del trabajador, pudiendo ser acumulable a cualquier otro festivo o día de libranza. Quedan excluidos de este supuesto de acumulación los días comprendidos dentro del período estival y cuya concesión implicaría la formación de un puente en dicho período.

La solicitud de este día hábil se realizará por acuerdo de los propios trabajadores de cada servicio o departamento. Para aquellos casos en que no exista acuerdo y la concurrencia supere las posibilidades de disponibilidad del servicio, la Comisión formada por la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores decidirá al respecto.

Ante concurrencia superada por solicitudes de bloque y solicitudes de día hábil, prevalecerá el derecho a disfrute de bloque sobre el derecho a disfrute de día hábil.

4. BAJA DURANTE LAS VACACIONES:

La Comisión formada por la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, a propuesta de cualquiera de las partes implicadas, estudiará los casos de enfermedad grave u hospitalización sobrevenidos durante el disfrute de las vacaciones por parte del trabajador. El objeto es dirimir sobre una posible interrupción de la contabilidad de dichas vacaciones de forma que el trabajador pudiera disfrutar posteriormente de los días correspondientes.

ARTÍCULO 44. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de esta situación.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho.
- b) 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos o hermanos en el que el permiso será establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del marco provincial, el plazo será de 4 días.
- c) 5 días en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos o hermanos, incluyéndose en ese tiempo los posibles desplazamientos.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en los acuerdos / convenios que rigen en la Empresa.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y de preparación al parto, siempre y cuando éstos tengan lugar dentro de la jornada laboral.
- h) 1 día en caso de matrimonio o unión de hecho, debidamente justificado, de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

ARTÍCULO 45. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. La Dirección de la Empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más del 3 por 100 del personal en el ámbito de la unidad de servicio, siendo ésto debidamente documentado y motivado a la Representación de los Trabajadores.

ARTÍCULO 46. EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

ARTÍCULO 47. DESCANSOS Y PAUSAS.

DESCANSOS:

Se establece un descanso de 20 minutos por cada 8 horas de jornada. Este tiempo de descanso se considerará como tiempo de trabajo efectivo y no podrá tomarse dentro de la primera y/o última hora de la jornada.

Para jornadas inferiores a 8 horas, el tiempo de descanso será proporcional al cómputo de horas diarias trabajadas.

DESCANSOS EN CENTROS DE ATENCIÓN Y SOPORTE A CLIENTES:

Además de lo anterior, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal que desarrolle su actividad en los Centros de Atención y Soporte a Clientes, con atención telefónica, tendrá 30 minutos más que serán distribuidos según la disponibilidad del servicio.

* Corresponderá a la Dirección de la Empresa la distribución, y forma de llevar a cabo los descansos y pausas establecidas anteriormente, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio.

* En aquellos centros y/o servicios donde el período de descanso, previa entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, fuera superior a lo expresado en el presente Convenio Colectivo, se mantendrá como condición más beneficiosa el que vinieran disfrutando.

- CAPÍTULO IX - MOVILIDAD

ARTÍCULO 48. MOVILIDAD FUNCIONAL.

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

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Dirección de la Empresa deberá comunicar esta situación a la Representación de los Trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las

funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la Dirección de la Empresa, y previo informe de la Representación de los Trabajadores, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes.

ARTÍCULO 49. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Dirección de la Empresa al trabajador, así como a su Representación Legal, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la Empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con la Representación Legal de los Trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos, treinta trabajadores.

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

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para

su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros que constituyen la Representación de los Trabajadores.

Tras la finalización del período de consultas la Dirección de la Empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Dirección de la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

- CAPÍTULO X - FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 50. FALTAS Y SANCIONES.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa regulada por este Convenio Colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- Falta de aseo y limpieza personal.

- Falta de atención y diligencia con los clientes.

- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

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

- La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

- La simulación de enfermedad o accidente.

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

- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

- El abandono del trabajo sin causa justificada.

- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

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

No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la Representación Legal de los Trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la Empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que la Dirección de la Empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

- Despido.

- Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que pondrá en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la Dirección de la Empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la Dirección de la Empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, pondrá a la Dirección de la Empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de la correspondiente Representación Legal de los Trabajadores.

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

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

4. La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- CAPÍTULO XI - ARMONIZACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ARTÍCULO 51. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD I (SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO).

El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

Según la legislación vigente la suspensión por estas causas no supondrá la pérdida de la remuneración que corresponda durante este período.

A) PARTO:

La suspensión, con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de parto natural, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante a lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea, o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

B) ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO:

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos, y con los límites señalados.

C) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

D) En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

ARTÍCULO 52. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD II (PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su anterior puesto.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo necesario.

ARTÍCULO 53. AUSENCIA JUSTIFICADA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Permiso a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, a:

A) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

B) LACTANCIA:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir

por las mismas, pudiendo ser acumulada al tiempo de descanso que por su jornada de trabajo corresponda.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, durante los 9 primeros meses tal como marca la Ley.

ARTÍCULO 54. REDUCCIÓN DE JORNADA.

El/La trabajador/a tienen derecho a una reducción de jornada laboral de entre 1/3 (mínimo) y un 1/2 (máximo) de la misma, previo aviso y justificación, por:

A) Quién por razones de guarda o custodia legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de los límites indicados en el párrafo anterior.

En el caso de que dicha reducción de jornada sea de un 50% de la misma, y por un período único e ininterrumpido de 1 año, la percepción salarial será de un 60% de lo que le correspondería en el supuesto de una jornada completa. En todos los demás casos, se disminuirá el salario de manera proporcional a la disminución de jornada.

La reducción de jornada en el supuesto anterior resulta incompatible con el permiso de ausencia por lactancia.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

B) Otras causas familiares de interés para el/la trabajador/a también darán lugar a la posibilidad de reducción de jornada laboral en los mismos límites temporales; disminuyéndose en este caso el salario de manera proporcional a la disminución de jornada.

ARTÍCULO 55. PRESTACIONES EN LAS SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Además de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión espontánea de la Empresa, estén establecidas.

En los casos de contingencia común, la Empresa, desde el cuarto día inclusive de la correspondiente baja, complementará las prestaciones hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

En los casos de accidente o enfermedad profesional, la Empresa, desde primer día de producirse la contingencia, complementará las prestaciones hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las 48 horas siguientes.

El trabajador está obligado a ser reconocido por el médico perteneciente a la mutua con quien la Empresa tiene concertadas las prestaciones por contingencia profesional, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. En caso de discrepancia entre el médico de la mutua de la Empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

- CAPÍTULO XII - PREVENCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente, así como los reglamentos que la desarrollen.

ARTÍCULO 56. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psicológica y a una adecuada política de Seguridad e Higiene en el Trabajo, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el

desarrollo de la misma a través de su Representación Legal y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las partes participarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la Empresa.

ARTÍCULO 57. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Los Delegados de Prevención son la Representación de los Trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal según proceda en cada caso y en el número y con las competencias previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

El tiempo invertido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud en aquellas reuniones que sean convocadas por la Dirección de la Empresa, no será descontado del crédito sindical correspondiente.

La Dirección de la Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano colegiado de participación cuya función es consultar periódicamente las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

La Empresa y los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio Colectivo, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.

Se incluirán las siguientes normativas específicas:

- El R.D. 488/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

- El R.D. 486/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

- El R.D. 485/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de la señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en:

1. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

3. El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

En cumplimiento de ello y, acorde con lo expresado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento vigente, se adecuará la labor del Comité de Seguridad y Salud.

De la misma forma, por la Dirección de la Empresa se realizará la evaluación de riesgos y el plan de prevención, conforme las pautas de este acuerdo.

ARTÍCULO 58. FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A

tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Dirección de la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

ARTÍCULO 59. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio Colectivo se someterá a reconocimientos médicos periódicos por cuenta de la Empresa, en virtud de lo dispuesto en los protocolos que sean de aplicación. Los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Asimismo, se diseñará y pondrá en práctica un plan de información y formación a los trabajadores en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo las pruebas descritas en los correspondientes protocolos del Ministerio de Sanidad.

ARTÍCULO 60. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS.

1. La acción preventiva en la Empresa se planificará por la Dirección de la Empresa a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, la Dirección de la Empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, la Dirección de la Empresa realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la Empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por la Dirección de la Empresa, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, la Dirección de la Empresa llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

- CAPÍTULO XIII - REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 61. DERECHOS DE REUNIÓN Y LIBRE SINDICACIÓN.

1. La Dirección de la Empresa, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

2. La Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

ARTÍCULO 62. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará, a la Sección Sindical correspondiente, relación de afiliados a los que se ha efectuado el descuento por cuota sindical.

ARTÍCULO 63. COMITÉ DE EMPRESA.

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones de la Dirección de la Empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refieren los artículos 30 y 31 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones

o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Dirección de la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 58.

10º Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

11º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en el punto uno de este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ARTÍCULO 64. GARANTÍAS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

La Representación de los Trabajadores tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

a) El tiempo dedicado por la Representación de los Trabajadores que componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para asistir a las reuniones oficiales de dicha Comisión, no será descontado del crédito sindical correspondiente.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen la Representación de los Trabajadores, a fin de prever la asistencia de los mismos a actividades organizadas por sus sindicatos.

ARTÍCULO 65. BOLSA DE HORAS.

Cada una de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa dispondrá de una bolsa de horas mensual, incluyendo en esta bolsa las horas de los Delegados contemplados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª. USO GENÉRICO DEL LENGUAJE.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª. INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Sin perjuicio de todo lo establecido en este Convenio Colectivo, para las excepciones y casos no contemplados por el mismo, para los conflictos que puedan surgir de su aplicación, así como cuando concurren circunstancias que impidan su aplicación normal, la Comisión Paritaria - formada al efecto por la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores (Artículo 9) -, se encargará del estudio y decisión sobre dichos casos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª. EQUIPARACIÓN MATRIMONIOS Y PAREJAS DE HECHO.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª. TURNOS ESPECIALES

Las trabajadoras embarazadas, desde el 5º mes de gestación tendrán preferencia en la elección de turno, si esto no fuera posible y tras la verificación de dicha imposibilidad por parte del comité de Empresa, el horario máximo de finalización de la jornada laboral serán las 22.00 horas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Los trabajadores con hijos a su cargo menores de 6 años o ascendientes mayores de 65, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas previo aviso y con la posterior justificación.

ANEXO 1 - TABLAS SALARIALES 2003

	INTEGRACIÓN SISTEMAS	RECURSOS	SOP. TÉCNICO	DISEÑO
I	TÉCNICOS SUPERIORES	TÉCNICOS SUPERIORES	RESPONSABLE SERVICIO	TÉCNICOS SUPERIORES
	A 1.409,12 B 1.048,70	A 1.409,12 B 1.048,70	A 1.409,12 B 1.048,70	A 1.409,12 B 1.048,70
II	TÉCNICOS MEDIOS	TÉCNICOS MEDIOS	TÉCNICOS MEDIOS	TÉCNICOS MEDIOS
	991,04	991,04	991,04	991,04
III	OPERADORES TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	OPERADORES TÉCNICOS	OPERADORES TÉCNICOS
	A 887,27 B 755,44 C 617,01	A 887,27 B 755,44 C 617,01	A 887,27 B 755,44 C 617,01	A 887,27 B 755,44 C 617,01
	AYUDANTES DE SISTEMAS	SUBALTERNOS Y AYUDANTES DE RECURSOS	AYUDANTES DE SOPORTE	AYUDANTES DE DISEÑO Y MANTENIMIENTO
	610,22	610,22	610,22	610,22

(Cantidades expresadas en euros: euros brutos anuales)

El cálculo anual se obtiene multiplicando por 14 estas cantidades

ANEXO 2 - EQUIVALENCIA ENTRE CATEGORÍAS ANTIGUAS (AEXTINGUIR) Y CATEGORÍAS NUEVAS (PRESENTE CONVENIO COLECTIVO)

CATEGORÍA A EXTINGUIR	CATEGORÍA NUEVA		
	GRUPO	NIVEL	DENOMINACIÓN
Jefe de Departamento	I	A	TÉCNICOS SUPERIORES Y RESPONSABLES DE SERVICIO
Gerente de Cuenta			
Jefe de Proyecto			
Consultor			
Responsable de Operaciones			
SubJefe de Departamento		B	
Responsable de Servicio			
Analista de Sistemas			
Jefe de Operaciones			
Analista-Programador			
Analista			
Diseñador de Página Web			
Administrador de Sistemas			

Jefe de Primera Adtvo.	II		TÉCNICOS MEDIOS
Jefe Superior			
Técnico de Sistemas			
Programador Senior			
Técnico de Soporte			
Jefe de Segunda Adtvo.	III	A	OPERADORES TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS
Programador Junior			
Operador de Ordenador			
Operador de Sistemas			
Delineante Projectista			
Operador de CACE			
Formador			
Secretaria de D.General			
Oficial Administrativo			
Operador de Periféricos			
Oficial de Grafismo			
Oficial Documentalista			
Operador Especialista			
Auxiliar Administrativo			
Auxiliar de Mantenimiento	C		
Auxiliar Grafista			
Auxiliar Web			
Grabador de Datos			
Auxiliar de Operación			
Operador Generalista	IV		AYUDANTES
Telefonista - Recepcionista			
Personal de Limpieza			
Conserje			
Ordenanza			
Aspirante			

ANEXO 3 - MODELO DE RECIBO DE SALARIO

EMPRESA Domicilio: C.I.F.: Código de la cuenta de cotización a la Seguridad Social:		TRABAJADOR Número Libro de Matricula: N.I.F.: Número de afiliación a la Seguridad Social: Categoría o grupo profesional Grupo de cotización: Fecha antigüedad:	
Periodo de liquidación: del de al de		de de Total Dias ()	
DEVENGOS		TOTALES	
1. Percepciones salariales Salario base Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias Salario en especie Complementos salariales:		2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o sueldos Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social: del al del al Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos: Otras percepciones no salariales:	
DEDUCCIONES Y a cargo del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta: Contingencias comunes % Desempleo % Formación Profesional % Horas extraordinarias % Fuerza mayor % Resto horas extraordinarias % TOTAL APORTACIONES		A. TOTAL DEVENGADO B. TOTAL A DEDUCIR Euros LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) Pesetas de de RECIBI	
Firma y sello de la Empresa		Cuenta:	
TERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA ADE SUJETA A RETENCIÓN DEL IR.P.F.			
Base de cotización por contingencias comunes Remuneración mensual Prioridad pagas extraordinarias Base incapacidad temporal		2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial) 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias 4. Base sujeta a retención del IR.P.F.	
TOTAL		TOTAL	

5454

1.523,20 euros

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la empresa Eslauto, S.L., en León, en todos sus centros de trabajo, año 2003 (Código 240220-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a 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 Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 4 de julio de 2003.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESLAUTO S.L. DE LEÓN EN TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO - AÑO 2003

ARTÍCULO 1º.-OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio se formaliza conforme al Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementar su productividad.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de la Empresa ESLAUTO S.L., situados en León, Avenida de Madrid, 107.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL

De acuerdo con lo establecido en el art. 85-2 del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa ESLAUTO S.L., en sus centros de trabajo mencionados y los que durante su vigencia se puedan abrir en la Provincia.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa, en el momento de su entrada en vigor, y a los que se contraten durante la vigencia del mismo en el ámbito territorial establecido en el Art. 3º de este acuerdo.

Quedan expresamente excluidos del presente Convenio en cuanto a sus efectos económicos, los cargos de Director y Comptroller que, por ser cargos de máxima categoría, responsabilidad y confianza, concertaron con la Alta Dirección sus condiciones particulares.

ARTÍCULO 5º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo Sindical, entrará en vigor a todos los efectos el día 1º de Enero del 2003, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA por la Autoridad Laboral. Tendrá una duración de un año y en consecuencia terminará su vigencia el día 31 de Diciembre de 2003.

ARTÍCULO 6º.- DENUNCIA DEL CONVENIO: FORMA, CONDICIONES Y PLAZO DE PREAVISO

La denuncia del Convenio debe hacerse por cualquiera de las partes, dentro del período de su vigencia, comunicándolo a la otra de forma fehaciente, y también a la Autoridad Laboral.

Prorrogado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán la vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

ARTÍCULO 7º.- DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

Se crea la Comisión Paritaria prevista en el Art. 85-2 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por D. Roberto Díaz y D. Cecilio González Alvarez, en representación de la Empresa y D. Manuel Fidalgo García, José Luis Salvador Fernández en representación de los Trabajadores.

Todos aquellos elegidos de entre los que integran la representación de la Comisión Deliberadora del Convenio.

ARTÍCULO 8º.- CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo pactadas en el Convenio tendrán el carácter de mínimas y, en su virtud, serán nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para el Trabajador, sin que el presente Convenio pueda limitar o disminuir en ningún caso, situaciones obtenidas por los Trabajadores individual o colectivamente.

ARTÍCULO 9º.- COMPENSACIONES Y ABSORCIONES

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud de la presente normativa, así como las voluntarias que ya estén establecidas, o las que puedan establecerse en lo sucesivo, podrán ser compensadas y absorbidas hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, las cuales sólo tendrán la eficacia práctica, si superasen el nivel del Convenio, considerado global y anualmente.

ARTÍCULO 10º.- GARANTÍAS PERSONALES DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las Garantías Sindicales que actualmente o en un futuro determinen las normas legales aplicadas.

ARTÍCULO 11º.- PRENDAS DE TRABAJO

Todo el personal de la Empresa, de los departamentos de Taller y Recambios, se equiparan con dos prendas de trabajo, y calzado de seguridad para el personal de Talleres.

ARTÍCULO 12º.- PRELACIÓN DE NORMAS

Las normas contenidas en el presente Convenio, que se aplicarán con exclusividad a cualquier otro, regularán las relaciones entre la Empresa y su Personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general.

Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicará lo que determine el Estatuto de los Trabajadores y normas vigentes.

ARTÍCULO 13º.- ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

La organización del trabajo, con sujeción a la Legislación Vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, entendiéndose a estos efectos, que, el destino o traslado de los Trabajadores entre los distintos Centros podrá verificarse dentro de l misma Plaza, respetándose los derechos adquiridos.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del Trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer el trabajo.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida, según Unidad de Valoración Médica de Incapacidades, podrán ser aplicados a otras actividades, respetándose el salario que tuvieran antes de pasar a dicha situación, estando obligados a someterse al horario y condiciones de trabajo del nuevo puesto.

ARTÍCULO 14º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.796 horas efectivas de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el Trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El horario de trabajo será el reflejado en el Anexo II de este Convenio.

ARTÍCULO 15º.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales para todos los trabajadores que lleven 1 año en la empresa y se disfrutarán entre el 1 de julio y el 31 de agosto de cada año.

Para fijar el período de disfrute de las vacaciones le corresponderá a la dirección de la empresa la elección de 15 días, mientras que el trabajador podrá elegir los restantes 15 días, siempre que los distintos departamentos comerciales e industriales de la empresa no se queden sin personal para atender las necesidades del servicio.

Los trabajadores que tengan una antigüedad inferior al año, disfrutarán las vacaciones en forma proporcional al tiempo trabajado, si bien les será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior relativo al periodo de disfrute, en la parte proporcional.

ARTÍCULO 16º.- AUSENCIA POR ENFERMEDAD

En caso de accidente laboral, la Empresa aportará el porcentaje correspondiente hasta completar el 100% del salario medio o remuneración real, percibido en los seis meses anteriores a aquel en que se produzca la baja. Se entiende por remuneración real, la suma de los

siguientes conceptos: Sueldo Convenio, Antigüedad, Mejora Voluntaria y Primas e Incentivos, sin contabilizar las pagas extraordinarias que existan de dicho período.

En los casos de ausencia por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o Accidente No Laboral, la Empresa abonará durante los días 4º al 20º, ambos inclusive el 60% de la base de cotización del mes inmediatamente anterior.

Durante situaciones de huelga o cierre patronal, no se abonará la prestación económica de la Incapacidad Temporal.

ARTÍCULO 17º.- PLUS DE TRANSPORTE

Con carácter de una Indemnización o suplido del Art. 3 del Decreto 2380/1973, con el fin de compensar los gastos que puedan tener los Trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer se establece un plus extrasalarial calculado por día de trabajo efectivo, en la cuantía de 6,50 euros, como se indica en el Anexo I del presente Convenio.

ARTÍCULO 18º.- SALARIOS

Se establece un aumento del 3% para todos y cada uno de los empleados de la Empresa, aumento que incrementará el salario o sueldo percibido por cada uno de los empleados al 31 de Diciembre de 2002, de tal manera que el salario o sueldo mensual a percibir por cada categoría será el que se exprese en la tabla salarial que como Anexo I forma parte de este Convenio. Este porcentaje del 3% se aplicará también a las mejoras que cada uno de los empleados tenga al 31 de Diciembre de 2002.

ARTÍCULO 19º.- ANTIGÜEDAD

El premio por antigüedad quedará congelado tanto en su cuantía como porcentaje a lo que se viniera percibiendo por tal concepto al 31 de Diciembre de 1995 y la incorporación de los nuevos cuatrienios.

ARTÍCULO 20º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Con ocasión de las tradicionales pagas de Julio y Navidad, se abonarán en ambas fechas una gratificación extraordinaria consistente en sueldo Convenio, antigüedad y mejora voluntaria. Ambas gratificaciones se harán efectivas antes de los días 20 de cada mes.

La paga de beneficios que se abonará dentro del primer trimestre, constará de 40 días de salario Convenio, antigüedad y mejora voluntaria.

Al personal de la Empresa se le concederán los siguientes premios en los casos que se citan:

Al contraer matrimonio: 105,94 euros

Al nacimiento de cada hijo: 105,94 euros

Ambos premios serán compatibles con los que pueda otorgar el INSS y deberá acreditarse el hecho mediante libro de familia.

El empleado que tenga familiares subnormales que de él dependan y cuya condición y dependencia esté reconocida por el INSS, tendrá derecho a una ayuda de 59,59 euros mensuales por cada familiar subnormal, compatibles con la ayuda que preste el INSS.

Como ayuda de estudios, la Empresa entregará a fondo perdido la cantidad de 52,96 euros por hijo, que se entregará de una sola vez en la nómina del mes de Septiembre, y que se aplicará como ayuda para aquellos productores que tengan hijos en edad escolar, es decir que el 1º de Septiembre hayan cumplido los seis años y no rebasen los dieciséis.

ARTÍCULO 21º.- TRABAJOS ESPECIALES FUERA DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA

El personal mecánico que tenga que realizar trabajos fuera de las instalaciones de la Empresa, e invierta más de media hora en trabajo efectivo, cobrará 5,79 euros independientemente de la dieta que le corresponda, y serán percibidas en el mes siguiente al que se realizará el trabajo.

Al personal que se le confiara alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual se le abonarán las siguientes dietas:

	PROVINCIA	FUERA PROVINCIA
- Para gastos de desayuno	1,59	1,59
- Para gastos de almuerzo	10,45	12,67
- Para gastos de cena	6,33	6,33

Los gastos de Hotel, se abonarán independientemente de las cantidades anteriormente citadas y previa justificación con la factura correspondiente.

Para tener derecho a la percepción de los gastos de desayuno es preciso pernoctado la noche anterior por cuenta de la Empresa.

ARTÍCULO 22º.- JUBILACIÓN

La jubilación será obligatoria a los 65 años. Todos los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio cumplan los 65 años de edad, se tendrán que jubilar forzosamente.

ARTÍCULO 23º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

FALTAS LEVES

1º.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.

2º.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3º.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

FALTAS GRAVES

1º.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentran con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

2º.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

3º.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

4º.- La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

FALTAS MUY GRAVES

1º.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

3º.- El robo, hurto o malversación de cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

4º.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personal extrañas a la misma el contenido de éstos.

5º.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.

6º.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

7º.- La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

8º.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

SANCIONES MÁXIMAS

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

1º.- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º.- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3º.- Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

PRESCRIPCIÓN

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 2003 DE ESLAUTO, S.L.

	Salario	Plus de transporte
Personal mercantil		
Director	863,16	6,5
Jefe de ventas	769,54	6,5
Jefe de almacén	769,54	6,5
Viajante	715,21	6,5
Dependiente mayor	709,18	6,5
Dependiente mayor de 25 años	686,96	6,5
Dependiente de 23 a 25 años	631,03	6,5
Ayudante dependiente	594,83	6,5
Personal administrativo		
Jefe administrativo	839,87	6,5
Jefe de sección administrativa	738,35	6,5
Contable o Cajero	719,16	6,5
Oficial administrativo de 1ª	709,18	6,5
Oficial administrativo de 2ª	670,96	6,5
Auxiliar administrativo	631,03	6,5
Personal subalterno y de servicios		
Profesional de 1ª	695,83	6,5
Profesional de 2ª	670,96	6,5
Vigilante	594,83	6,5
Personal de limpieza	594,83	6,5
Personal de talleres		
Jefe de taller	769,54	6,5
Maestro de taller	726,38	6,5
Recepcionista 1º año	701,45	6,5
Recepcionista 2º año	709,18	6,5
Oficial 1ª Jefe de equipo	715,15	6,5
Oficial 1ª	709,18	6,5
Oficial 2ª	701,45	6,5
Oficial 3ª	675,88	6,5
Peón especialista	602,98	6,5
Peón	594,59	6,5

Aprendiz de 1º año: 70% SMI

Aprendiz de 2º año: 80% SMI

Aprendiz de 3º año: 90% SMI

INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS POR LA EXPLOTACIÓN A CIELO ABIERTO DE LA CONCESIÓN MINERA DENOMINADA SAN PEDRO NÚMERO 14.499. EXPEDIENTE DE EXPROPIACIÓN FORZOSA PROMOVIDO POR LA ENTIDAD MERCANTIL CUARCITAS DE PADORNIÑA, S.A.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18, de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, y a los efectos prevenidos en su artículo 19 y 56 de su Reglamento, se somete a información pública la declaración de urgente ocupación solicitada por la empresa Cuarcitas de Padornña, S.A. para la explotación a cielo abierto de la concesión San Pedro número 14.499.

La declaración de utilidad pública de dicha explotación se halla implícita en la concesión del mencionado derecho minero, que el titular tiene otorgado.

No habiendo llegado la empresa Cuarcitas de Padornña, S.A., a un acuerdo de adquisición con un propietario afectado por la misma se transcribe a continuación la relación concreta e individualizada del interesado con el que no ha sido posible dicho acuerdo, y de sus bienes o derechos afectados, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 56 del citado Reglamento.

Cualquier persona dentro de los 15 días siguientes a la publicación de este anuncio podrá aportar por escrito los datos oportunos para la rectificación de posibles errores en la relación indicada u oponerse, por razones de fondo o forma, a la declaración de urgente ocupación. En este caso se indicarán los motivos por los que deba considerarse preferente la urgente ocupación de otros bienes o la adquisición de otros derechos distintos y no comprendidos en la relación, como más conveniente al fin que se persigue.

A estos efectos estará expuesto el expediente con el proyecto de explotación en la Sección de Minas del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, cuyo domicilio está ubicado en el avenida de Peregrinos, s/n de León.

León, 26 de mayo de 2003.—El Jefe del Servicio Territorial, Emilio Fernández Tuñón.

ANEXO

DESCRIPCIÓN DE LA FINCA AFECTADA:

Titular catastral: Ana Hortensia Samprón del Valle.

Nº Parcela: 299.

Polígono: 34.

Paraje: Vales.

Municipio: Corullón.

Superficie: 735 m².

Clase cultivo: Pastos.

4496

21,60 euros

Consejería de Sanidad y Bienestar Social Gerencia Territorial de Servicios Sociales de León

Notificación de la resolución adoptada en el expediente de pensión no contributiva de invalidez, incoado a don Baldomero Rebollo Muñoz como titular de la prestación, con domicilio en calle Las Cercas, 1 B interior de León y concesión de plazo de comparecencia para conocimiento del contenido íntegro de la mencionada resolución y constancia de tal conocimiento.

Intentada la notificación al interesado, sin haber podido practicarse, de la resolución de extinción de pensión no contributiva dictada por el Gerente Territorial de Servicios Sociales, con fecha 20 de marzo de 2003, se procede, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común a practicar dicha notificación por medio de anuncios en el tablón de edictos del Ayuntamiento de su último domicilio en el *Boletín Oficial de Castilla y León*, y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, si bien, considerando que concurren las circunstancias previstas en el artículo 61 de la citada Ley, se hace una somera indicación del contenido del acto, advirtiendo al interesado

que podrá comparecer ante la Sección de Prestaciones de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de León, sita en avda. Peregrinos, s/n, C.P. 24071 en León, en el plazo de 10 días siguientes a la última fecha de publicación del presente anuncio, para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento.

—Expediente: Pensión no contributiva de invalidez número 24/0003582-I-94 incoado por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de León.

—Interesado: Don Baldomero Rebollo Muñoz, DNI 9.704.476 como titular de la pensión no contributiva, con domicilio en León, calle Las Cercas, número 1, bajo interior CP 24003.

Acto a notificar: Resolución de extinción de pensión no contributiva de fecha 20 de marzo de 2003, dictada por el Gerente Territorial de Servicios Sociales de León.

Contra esta resolución, podrá interponer reclamación previa a la vía de la jurisdicción laboral, ante esta Gerencia Territorial de Servicios Sociales dentro de los 30 días siguientes a la última publicación de este anuncio, conforme a lo dispuesto en el art. 71 del Texto Refundido del Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto-Legislativo 2/1995 de 7 de abril (BOE de 11 de abril).

León, 10 de abril de 2003.—La Gerente Territorial, M^a Aurora Rodríguez García.

3427

28,80 euros

* * *

Notificación de la resolución adoptada en el expediente de pensión de jubilación incoada a don César Gallar Pérez, como titular de la prestación, con domicilio en calle Jorge de Montemayor, 43, 1º dcha. de León y concesión de plazo de comparecencia para conocimiento del contenido íntegro de la mencionada resolución y constancia de tal conocimiento.

Intentada la notificación al interesado, sin haber podido practicarse, de la resolución de extinción, con cobro indebido de jubilación, de pensión no contributiva dictada por el Gerente Territorial de Servicios Sociales, con fecha 7 de abril de 2003, se procede, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común a practicar dicha notificación por medio de anuncios en el tablón de edictos del Ayuntamiento de su último domicilio en el *Boletín Oficial de Castilla y León*, y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, si bien, considerando que concurren las circunstancias previstas en el artículo 61 de la citada Ley, se hace una somera indicación del contenido del acto, advirtiendo al interesado que podrá comparecer ante la Sección de Prestaciones de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de León, sita en avda. Peregrinos, s/n, C.P. 24071 en León, en el plazo de 10 días siguientes a la última fecha de publicación del presente anuncio, para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento.

—Expediente: Pensión no contributiva de jubilación número 24/0005357-J/97 incoado por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de León.

—Interesado: Don César Gallar Pérez, DNI 1.143.372 como titular de la pensión no contributiva, con domicilio en León, calle Jorge de Montemayor, nº 43, 1º dcha. CP 24007.

Acto a notificar: Resolución de extinción con cobro indebido de fecha 7 de abril de 2003, pensión no contributiva de jubilación dictada por el Gerente Territorial de Servicios Sociales de León.

Contra esta resolución, podrá interponer reclamación previa a la vía de la jurisdicción laboral, ante esta Gerencia Territorial de Servicios Sociales dentro de los 30 días siguientes a la última publicación de este anuncio, conforme a lo dispuesto en el art. 71 del Texto Refundido del Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto-Legislativo 2/1995 de 7 de abril (BOE de 11 de abril).

León, 6 de mayo de 2003.—La Gerente Territorial, M^a Aurora Rodríguez García.

4140

29,60 euros

Administración Local

Ayuntamientos

SAN ANDRÉS DEL RABANEDO

En cumplimiento del artículo 44 del ROF se publica resolución de la Alcaldía de fecha 23 de junio de 2003, con el siguiente tenor literal:

En uso de las facultades que me confiere la legislación vigente.

Atendido lo establecido en los artículos 21.2 y 23.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y artículo 46 y 47 del ROF.

He resuelto:

1º.- Nombrar Tenientes de Alcalde, a los efectos de sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento al Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a éste para el ejercicio de sus atribuciones, así como desempeñar las funciones del Alcalde en los supuestos de vacante en la Alcaldía hasta que tome posesión un nuevo Alcalde, a los siguientes miembros de la Comisión de Gobierno:

Primer Teniente de Alcalde: Doña Eugenia Gancedo García.

Segundo Teniente de Alcalde: Don Manuel Rubial Sánchez.

Tercer Teniente de Alcalde: Don Alfredo Villaverde Gutiérrez.

Cuarto Teniente de Alcalde: Don Alberto Balboa Balboa.

Quinto Teniente de Alcalde: Doña Inmaculada Bartolomé Merino.

Sexto Teniente de Alcalde: Don Óscar Álvarez Domínguez.

Séptimo Teniente de Alcalde: Doña Patricia Fernández Fernández.

2º.- Los nombramientos entran en vigor en el día siguiente al de la fecha hasta el día en que por renuncia, extinción de mandato, decreto de la Alcaldía u otro motivo se produzca el cese.

3º.- Dar cuenta al Ayuntamiento Pleno en la primera sesión que celebre y publicar la presente resolución en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al de la firma.

San Andrés del Rabanedo, 25 de junio de 2003.—El Alcalde, Miguel Martínez Fernández.

5203

19,20 euros

CONSORCIO INTERMUNICIPAL CASTRO BERGIDUM

Aprobado por el Consejo General del Consorcio Intermunicipal Castro Bergidum, en sesión celebrada el día 25 de noviembre de 2002, el proyecto técnico de la obra acondicionamiento caminos de acceso al Castro Ventosa y puesta en valor cultural del mismo, redactado por Isnor, S.A., cuyo importe de ejecución por contrata asciende a 1.532.844 euros, que expuesto al público por término de 15 días, a contar desde el siguiente al de la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, durante los cuales podrá ser examinado por los interesados que lo deseen en las casas consistoriales de Cacabelos y de Villafranca del Bierzo, en los respectivos negociados de urbanismo, sitios ambos en la Plaza Mayor, 1-1ª planta de las localidades de Cacabelos y Villafranca del Bierzo, pudiéndose formular en el expresado plazo, las alegaciones, sugerencias y reclamaciones oportunas.

Lo que se hace público a los efectos expresados en Villafranca del Bierzo, a 17 de marzo de 2003.—El Presidente del Consorcio, Dalmiro Rodríguez Álvarez.

2313

14,40 euros

Administración de Justicia

Juzgados de lo Social

NÚMERO DOS DE PONFERRADA

CÉDULA DE CITACIÓN

Doña Gloria Castellanos Laiz, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Ponferrada.

Hago saber: Que en autos número 275/2003 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de don Álvaro Pinto Feito, contra

Remabi, S.L.L., Remabi 1971, S.L.L., INSS, TGSS, y Mutua Asepeyo, sobre complemento de I.T., se ha acordado citar a Remabi, S.L.L., y Remabi 1971, S.L.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca en la Sala de Audiencia de este Juzgado el próximo día 21 de julio de 2003, a las 10.30 horas, al objeto de asistir al acto de conciliación y, en su caso, de juicio, señalado para dicho día y hora, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por su falta injustificada de asistencia. Asimismo, se le hace saber que las copias de la demanda y documentos se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que le sirva de citación en legal forma a INSS, TGSS, Remabi, S.L.L., Remabi 1971, S.L.L., Asepeyo, en el procedimiento sobre ordinario referido, la cual está en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y su colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Ponferrada, a 25 de junio de 2003.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

La Secretaria Judicial, Gloria Castellanos Laiz.

5350

22,40 euros

Anuncios Urgentes

Consorcio para la Gestión de la Promoción del Aeropuerto de León

CORRECCIÓN DE ERRORES

Advertido error en el anuncio número 5656, publicado en el anexo al BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA número 160, de fecha 15 de julio de 2003.

Donde dice:

GASTOS	Euros
Cap. 1.- Transferencias corrientes	4.252.059,59
Cap. 2.- Gastos de bienes corrientes y servicios	1.953.000,00
Total	6.205.059,59

INGRESOS	Euros
Cap. 4.- Transferencias corrientes	6.115.059,59
Cap. 6.- Ingresos patrimoniales	90.000,00
Total	6.205.059,59

Debe decir:

GASTOS	Euros
Cap. 2.- Gastos de bienes corrientes y servicios	1.953.000,00
Cap. 4.- Transferencias corrientes	4.252.059,59
Total	6.205.059,59

INGRESOS	Euros
Cap. 4.- Transferencias corrientes	6.115.059,59
Cap. 5.- Ingresos patrimoniales	90.000,00
Total	6.205.059,59

León, 16 de julio de 2003.—El Presidente del Consorcio, PD, Juan Martínez Majo. 5656