



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE LEÓN

<b>Administración.</b> —Excm. Diputación (Intervención). Teléfono 987 292 171. <b>Imprime.</b> — Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.—Teléfono 987 225 263. Fax 987 225 264.—E-mail: dl impre@argored.com	Martes, 28 de septiembre de 2004 Núm. 224	Depósito legal LE-1-1958. Franqueo concertado 24/5. No se publica domingos ni días festivos.																					
<b>SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO</b> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Precio (€)</th> <th>IVA (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Anual</td> <td>47,00</td> <td>1,88</td> </tr> <tr> <td>Semestral</td> <td>26,23</td> <td>1,04</td> </tr> <tr> <td>Trimestral</td> <td>15,88</td> <td>0,63</td> </tr> <tr> <td>Franqueo por ejemplar</td> <td>0,26</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicio corriente</td> <td>0,50</td> <td>0,02</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicios anteriores</td> <td>0,59</td> <td>0,02</td> </tr> </tbody> </table>		Precio (€)	IVA (€)	Anual	47,00	1,88	Semestral	26,23	1,04	Trimestral	15,88	0,63	Franqueo por ejemplar	0,26		Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02	Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02	<b>ADVERTENCIAS</b> 1ª—Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispondrán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETÍN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente. 2ª—Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se enviarán a través de la Diputación Provincial.	<b>INSERCIONES</b> 0,80 € por línea de 85 mm, salvo bonificaciones en casos especiales para municipios. Carácter de urgencia: Recargo 100%.
	Precio (€)	IVA (€)																					
Anual	47,00	1,88																					
Semestral	26,23	1,04																					
Trimestral	15,88	0,63																					
Franqueo por ejemplar	0,26																						
Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02																					
Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02																					



### S U M A R I O

#### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de León	
Oficina Territorial de Trabajo .....	1

#### ADMINISTRACIÓN LOCAL

##### Ayuntamientos

San Andrés del Rabanedo .....	23
Borrenes .....	24
Corbillos de los Oteros .....	24

## Junta de Castilla y León

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la empresa Casino Conde Luna SA (código 240037-2), 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, 21 de julio de 2003.—La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

#### CONVENIO COLECTIVO CASINO CONDE LUNA, S.A.

##### CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES

###### Artículo 1. *Ámbito territorial.*-

El presente Convenio será de aplicación en la empresa Casino Conde Luna, S.A., con domicilio social en C/ Independencia, 7 - 24003 León.

###### Artículo 2. *Ámbito funcional.*-

Cuanto por el presente Convenio se estipula afecta a todas las actividades que existen en la actualidad o aquellas que pudieran existir en un futuro en la empresa Casino Conde Luna, S.A., y que constituyen su objeto social.

###### Artículo 3. *Ámbito personal.*-

Este Convenio ampara y se aplica a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría y modalidad de contrato, que presten sus servicios en la empresa Casino Conde Luna, S.A., sin más excepción que el personal de dirección: Director Gerente, Director Casino y Subdirector del casino y el personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios, que tengan firmado contrato civil con Casino Conde Luna, S.A.

###### Artículo 4. *Vigencia.*-

La duración del presente Convenio será la siguiente: del 1 de enero del año 2004 al 31 de diciembre del año 2005.

Los atrasos derivados de la actualización de las tablas salariales se abonarán en el plazo de un mes desde la firma del convenio y tendrán carácter retroactivo desde enero de 2003.

Para el año 2004 y 2005 se establecen la siguiente revisión salarial:

- Incremento de IPC previsto a comienzo de año con revisión de pago del IPC real al final del año, con el pago de los atrasos correspondientes, durante el primer trimestre del año siguiente.

*Artículo 5. Prórroga o denuncia.-*

El convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente a su vencimiento por períodos sucesivos de una anualidad, a no ser que se denuncie para su revisión con un mínimo de un mes antes de su vencimiento, o de alguna de sus prórrogas, por cualquiera de las partes.

Esta denuncia se notificará por escrito a la otra parte, estando obligada la parte denunciante a enviar copia de la denuncia a la Consejería de Trabajo, a efectos de registro.

*Artículo 6. Compensación, absorción y garantías.-*

Las condiciones pactadas en éste y en futuros convenios forman un todo orgánico, indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, sin ningún tipo de distinción por tratarse de un grupo profesional determinado.

Las mejoras establecidas por este convenio serán absorbibles o compensadas con las mejoras que de cualquier clase, forma o denominación tengan establecidas o concedidas la Empresa con carácter voluntario en cualquier momento.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel de estos. En caso contrario, se consideran absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

En cualquier caso, se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam". Para estas situaciones se aplicarán los incrementos en sus salarios que se pacten en este o posteriores convenios colectivos con el mismo porcentaje que para el resto del personal.

*Artículo 7. Comisión paritaria.-*

La Comisión será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia, del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Sus funciones serán:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5. Seguimiento de los préstamos al personal.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por mayoría de cada una de las partes de la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante.

La Comisión se compondrá de seis Vocales, tres por cada parte, de entre los que se elegirá un Secretario, el cual levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la Comisión, que deberán ser firmados por los señores que intervengan.

Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y, en segunda, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente en número paritario los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el día y la hora de la reunión, conviniendo ambas partes en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

*Artículo 8. Vinculación a la totalidad.-*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

En el supuesto de que por la jurisdicción social competente se declare nulo alguno de sus artículos, quedan éste y los artículos concordantes sin eficacia práctica, debiendo las partes volver a reunirse para darle nuevo contenido.

**CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

*Artículo 9. Organización del trabajo.-*

La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Dirección, a la que corresponden todas las facultades reconocidas en el ordenamiento jurídico vigente.

*Artículo 10. Jornada de trabajo anual.-*

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo serán de mil ochocientos veintiséis horas (1826 h).

*Artículo 11. Horarios.-*

I - Se distinguirá entre los horarios de trabajo de los empleados y los horarios de cierre y apertura del Casino, siendo estos últimos los que en cada momento determine la Dirección de la empresa, dentro de los autorizados por la autoridad competente.

II - Los horarios de los empleados estarán sujetos a la duración de la jornada pactada en este Convenio, 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, con una distribución de 40 horas semanales de promedio.

*Artículo 12. Descanso semanal.-*

I - Todo trabajador que realice la jornada de 40 horas de trabajo efectivo disfrutará de dos días de descanso ininterrumpido; no obstante, podrá pactarse entre la Empresa y los trabajadores cualquier sistema de jornada y descansos que permita la legislación vigente, con base a la reducción de jornada semanal o compensación de descansos, bien sean estos en cómputo mensual, trimestral o anual.

A estos efectos se consideran aprobados los sistemas de trabajo actualmente en vigor.

II.- Los empleados podrán cambiar siempre los turnos de descanso y de horario, previa aprobación por la Dirección de la empresa, solicitándolo con un mínimo de tres días de antelación y bajo las siguientes condiciones:

- a) Los cambios se efectuarán siempre dentro de la misma categoría profesional.
- b) Será obligatorio el descanso de uno de los días libres.
- c) Sólo se podrán cambiar cuatro días en el mes, salvo la excepción recogida en el apartado siguiente.
- d) Dado la peculiaridad de los sistemas de descanso y vacaciones, debido a la actividad de la empresa, y con el fin de favorecer las relaciones sociales y familiares de los empleados, se podrán cambiar los días de trabajo existentes entre un turno de descanso y el siguiente dos días al año previa aprobación de la Dirección.
- e) Todos estos cambios se efectuarán por escrito en los impresos dispuestos a tal fin, y serán aprobados por la Dirección de la empresa.
- f) Cualquier excepción a estas normas deberá ser estudiada y aprobada por la Dirección de la empresa.

*Artículo 13. Vacaciones.-*

Dadas las especiales características que concurren en la actividad desarrollada por el Casino, las vacaciones de los trabajadores afectos se estructurará de la siguiente forma:

Tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones.

El personal que por su trabajo tenga que trabajar festivos tendrá derecho al disfrute de catorce días naturales en compensación de los festivos trabajados. Este periodo se disfrutará del siguiente modo: trece días se disfrutarán ininterrumpidamente (salvo pacto contrario). El día que resta se disfrutará por todo el personal el día 24 de diciembre, salvo el personal de máquinas de azar y el personal de control que trabaje en jornada de mañana este día, pudiendo añadirlo al periodo de trece días. Aquellas personas que por su turno de vacaciones o de libranza le coincida con el día 24 de diciembre, éste le será compensado por otro día libre; esta compensación se realizará añadiendo tal día al periodo de festivos.

Para el disfrute de las vacaciones de este personal, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.- Los treinta días naturales de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente (salvo pacto contrario).

2.- Los empleados podrán cambiar el turno de vacaciones, previa aprobación por la Dirección de la empresa, y siempre que no cause perjuicio en el funcionamiento de los horarios.

Para la observancia de lo dispuesto en este apartado, por la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa se elaborará un calendario de vacaciones y festivos, de mutuo acuerdo, que deberá estar confeccionado antes del 1 de noviembre del año anterior en el que deban disfrutarse las vacaciones. La Empresa podrá excluir del período vacacional aquel que coincida con el de mayor actividad en el Casino.

*Artículo 14. Licencias retribuidas.-*

Todo trabajador afectado por este Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales y motivos que se establecen a continuación, siempre que estos últimos se justifiquen:

- Matrimonio del trabajador: 15 días.

- Nacimiento de un hijo: 2 días. Cuando por este motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento en un radio de 200 kilómetros, el permiso será de cuatro días.

- Defunción, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de parientes hasta el segundo grado de 2 días. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento en un radio de 200 kilómetros, el permiso será de cuatro días.

- Un día por traslado de domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

- Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes (se entiende por examen el tiempo imprescindible para la realización del ejercicio).

*Artículo 15. Licencias no retribuidas y excedencia.-*

Todo trabajador del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de un mes, siempre que se solicite con antelación mínima de diez días, excepto casos de urgencia, sin perjuicio de su justificación, salvo que las bajas por enfermedad o accidente sean superior al 5% del personal de la Sala de Juegos o que cause perjuicio grave a la Empresa, para la apertura de las mesas necesarias para el juego, a no ser que la Dirección de la empresa estime no considerar este aspecto.

En cualquier caso, no se concederá licencia a más de una persona al mismo tiempo.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa 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 de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Suspensión de empleo por embarazo con reserva de puesto de trabajo: Se prevé la posibilidad de obtener para las empleadas que así lo soliciten una suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses, con reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión sólo se podrá disfrutar si se solicita con antelación al parto, añadiendo este periodo al establecido en el Art. 48.4 del E.T. Su objetivo es que aquellas mujeres que lo deseen puedan disfrutar de mayor período de descanso en la fase previa al parto.

Todos los trabajadores del casino tienen derecho a dos días a lo largo del año para asuntos de carácter personal. Estos días ha de ser solicitados con una antelación mínima de 30 días, salvo por motivos de carácter imprevisto para los cuales se solicitará justificación. No podrán concurrir nunca más de dos personas con licencia por este motivo, y la Dirección del casino se reserva en todo caso la concesión del permiso por causas operativas. Estos días se considerarán como licencias no retribuidas.

Cualquier excedencia de las antes contempladas estará exenta de cotización a la Seguridad Social.

*Artículo 16. Ingreso.-*

El ingreso del personal se efectuará a través de contrato escrito en cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores

y demás normas específicas promulgadas al efecto. El contrato de trabajo deberá estar visado por la Oficina de Empleo.

Los aspirantes se someterán a las pruebas o exámenes que acuerde la Dirección del Casino, que podrán ser de carácter práctico, cultural, técnico o psico-profesional, según la categoría con la que se trate al empleado o el puesto de trabajo que vaya a desempeñar.

La Dirección del Casino informará al Comité de Empresa de las contrataciones que se produzcan, exceptuando las del personal directivo, e igualmente facilitará al contratado copia de su contrato de trabajo.

*Artículo 17. Período de prueba.-*

Para el personal de nuevo ingreso en la Empresa, se establece como periodo mínimo de prueba doce meses.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá desistir en cualquier momento de la misma, sin más requisito que la comunicación a la otra.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

*Artículo 18. Preaviso de cese.-*

El trabajador que desee rescindir su contrato con la Empresa, deberá notificarlo a la Dirección con un mínimo de quince días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación dará lugar a que la Empresa descuenta de la liquidación el importe de la retribución correspondiente a cada día de retraso en el aviso.

Igualmente, si la Empresa incumpliera la obligación de preaviso de quince días de antelación, el trabajador tendrá derecho a percibir en su liquidación una compensación económica equivalente a la retribución correspondiente a cada día de retraso.

*Artículo 19. Promociones y ascensos.-*

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa se cubrirán, siempre que sea posible, con trabajadores de categorías inferiores.

La promoción dentro de una categoría y, en todo caso, el ascenso a una categoría superior, tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la Dirección, atendiendo a factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, sentido de la responsabilidad, trato con el cliente y comportamiento en general, asistencia al trabajo, puntualidad, nivel de formación, etc.

La valoración será comentada en entrevista privada con el interesado, a fin de que pueda conocer el criterio seguido y la valoración alcanzada.

*Artículo 20. Movilidad funcional.-*

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional será total, a fin de dar oportunidad a todo el personal para la práctica de funciones superiores y permitir las sustituciones en los casos de necesidad, dotando de esta forma a la estructura de la Empresa de una constante flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público, y la promoción integral del personal propio, todo ello sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores.

*Artículo 21. Trabajos de categoría superior.-*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría que tuviera reconocida se someterá a lo dispuesto en el E.T. a tal efecto.

*Artículo 22. Trabajos de categoría inferior.-*

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

*Artículo 23. Catalogo de puestos.-*

GRUPO I: PERSONAL JUEGO

Puesto de trabajo: Jefe de Sector

Son las personas responsables de la organización del personal de juego, de la apertura de la sala, del cumplimiento de las normas de apertura, funcionamiento y cierre de mesas.

**CATEGORÍA: Jefe de Sector A**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el Casino.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en la categoría de Jefe de Sector B de al menos 3 años.

**CATEGORÍA: Jefe de Sector B**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el Casino.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en el puesto de Croupier de al menos 3 años, en cualquiera de sus categorías.

**Puesto de trabajo: Croupier.**

Son las personas responsables de la administración del juego en la mesa. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la mesa de juego. Supervisar el juego como jefe de mesa; administrar las jugadas y los pagos como croupier u ordenar las fichas de juego por precios y colores, como chipeador.

**CATEGORÍA: Croupier A**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (Croupier B), de al menos 2 años.

**CATEGORÍA: Croupier B**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en al menos tres juegos, incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de categoría profesional de un nivel inferior (Aspirante a Croupier A), de al menos 2 años.

**CATEGORÍA: Aspirante a Croupier A**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan trabajar en al menos dos juegos, incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (Aspirante a Croupier B), de al menos 1 año.

**CATEGORÍA: Aspirante a Croupier B**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes que les permitan dominar, al menos, dos juegos, incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

**Puesto de trabajo: Cajero.**

Son las personas responsables de la administración de la caja de juego y la de máquinas de azar. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la caja.

**CATEGORÍA: Cajero A**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de

características similares o de una categoría inferior (cajero B), de al menos 2 años.

**CATEGORÍA: Cajero B**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (aspirante a cajero), de al menos 1 año.

**CATEGORÍA: Aspirante a Cajero**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

**GRUPO II: PERSONAL RECEPCIÓN****Puesto de trabajo: Recepcionista**

Son las personas responsables de admisión y acogida de los clientes en el casino.

**CATEGORÍA: Recepcionista/Fisonomista A**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior de al menos 1 años (recepcionista B).

**CATEGORÍA: Recepcionista/Fisonomista B**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Personal en formación.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior de al menos 1 año (aspirante a recepcionista).

**CATEGORÍA: Aspirante a Recepcionista/Fisonomista**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Personal en formación.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

**GRUPO III: PERSONAL DE SALA DE MÁQUINAS****Puesto de trabajo: Operador de Sala****CATEGORÍA: Operador de Sala A**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (operador de sala B), de al menos 2 años.

**CATEGORÍA: Operador de Sala B**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de

características similares o de una categoría inferior (aspirante a operador de sala), de al menos 1 año.

**CATEGORÍA:** Aspirante Operador de Sala

**Capacitación / Formación:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

**GRUPO IV: PERSONAL HOSTELERÍA**

**Puesto de trabajo:** Jefe de Hostelería

Es la persona responsable del control de la Hostelería del casino. De la operativa de la misma y del trabajo del equipo de camareros, cocineros y ayudantes de cocina. También se responsabilizará de las compras de mercadería destinada al servicio de bar y restaurante.

**CATEGORÍA:** Jefe de Hostelería

**Capacitación / Formación:** La persona perteneciente a esta categoría profesional ha de dominar totalmente el servicio de hostelería en el Casino.

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (camarero A), de al menos 3 años.

**Puesto de trabajo:** Jefe de Bar.

Es la persona responsable de la coordinación del trabajo de los camareros/as de la barra o barras existentes en el centro. Asimismo será de su responsabilidad el control de stock de mercancías para el consumo y de la comunicación a la Dirección del centro de la necesidad de realizar los pedidos correspondientes.

**CATEGORÍA:** Jefe de Bar

**Capacitación/Formación:** La persona perteneciente a esta categoría profesional ha de controlar y coordinar el servicio de bar en el Casino.

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (cualquiera de las de Camarero o Aspirante), de al menos 2 años.

**Puesto de trabajo:** Camarero.

Son las personas responsables de la atención en cuanto a necesidades de hostelería se refiere (consumiciones, etc.) a los clientes en las instalaciones del casino. También atenderán el restaurante del casino. Se ocuparán también de la limpieza de todos los utensilios relacionados con su trabajo incluidas piezas de las mesas de juego, ceniceros, posavasos, etc.

**CATEGORÍA:** Camarero A

**Capacitación / Formación:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios sobre las técnicas hosteleras que les permitan trabajar perfectamente y de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o en una categoría profesional de un nivel inferior (camarero B), de al menos 2 años.

**CATEGORÍA:** Camarero B

**Capacitación / Formación:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar perfectamente y de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de categoría inferior (Aspirante Camarero A), de al menos 2 años.

**CATEGORÍA:** Aspirante Camarero A

**Capacitación / Formación:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de categoría inferior (Aspirante Camarero B), de al menos 2 años.

**CATEGORÍA:** Aspirante Camarero B

**Capacitación / Formación:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 1 año. Personal en formación.

**Puesto de trabajo:** Cocinero

Son las personas responsables de la ejecución de todos los platos y servicios del restaurante del casino.

**CATEGORÍA:** Cocinero A

**Capacitación / Formación:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino.

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de grupo profesional de un nivel inferior de al menos 3 años (Cocinero B).

**CATEGORÍA:** Cocinero B

**Capacitación / Formación:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino.

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 3 años (Aspirante a cocinero).

**CATEGORÍA:** Aspirante a Cocinero

**Capacitación / Formación:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino.

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

**CATEGORÍA:** Pinche de Cocina

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

**GRUPO V: PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS**

**Puesto:** Control

Son las personas responsables del control de accesos de personal y proveedores del Casino. También se responsabilizarán de la atención telefónica en sus turnos siempre que no trabaje el turno de recepción.

**CATEGORÍA:** Control A

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 2 años (Control B).

**CATEGORÍA:** Control B

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

**Puesto:** Mantenimiento

Son las personas responsables del mantenimiento de las instalaciones del Casino.

**CATEGORÍA:** Oficial de Mantenimiento

**Experiencia profesional:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 2 años.

Puesto: Aparcacoches

Son las personas responsables de estacionar y vigilar los vehículos de los clientes en el aparcamiento designado por la empresa a tal efecto.

CATEGORÍA: Aparcacoches A

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 2 años (aparcacoches B).

CATEGORÍA: Aparcacoches B

Experiencia profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

*Artículo 24. Evaluación del desempeño.-*

Se establece un sistema de Evaluación del Desempeño que permita tanto a los trabajadores como a la Dirección de Empresa conocer el grado de desempeño obtenido en la ejecución de las tareas propias del puesto. Se realizará de forma trimestral para el personal de reciente incorporación, y de forma semestral para el personal con contrato de carácter indefinido.

En caso de disconformidad con el resultado de la valoración el interesado podrá trasladar la misma al Comité de Empresa, el cual designará a uno de sus miembros y este junto con el interesado podrá disponer de una entrevista de aclaración con la Dirección de la Empresa.

CAPÍTULO III.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

*Artículo 25. Clases de faltas.-*

Las faltas cometidas por los trabajadores de la Empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

*Artículo 26. Faltas leves.-*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, y hasta un máximo de 40 minutos de retraso total en un mes.

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

- Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros, la Dirección y/o del público.

*Artículo 27. Faltas graves.-*

Tendrán consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes y sin causa justificada.

- Las discusiones en la sala, que repercutan en la marcha del servicio.

- Faltar al trabajo un día al mes, sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

- La simulación de enfermedad o accidente.

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

- El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la Empresa, se calificará de "muy grave".

- La negligencia en el trabajo.

- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

- La reincidencia en más de tres faltas leves, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

*Artículo 28. Faltas muy graves.-*

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

- La embriaguez y el consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el servicio.

- Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.

- La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando se cause perjuicio grave a la Empresa.

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

- El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores, o a la Empresa, dentro de la sala o fuera de ella, durante el acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al finalizar éstas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

- La simulación reiterada de enfermedad.

- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la Empresa, siempre que se cometan maliciosamente.

- El incumplimiento de los reglamentos de juegos vigentes en cada momento.

- Revelar a elementos extraños al Casino datos de reserva obligada, referidos al propio Casino o a sus clientes.

- Malos tratos de palabra u obra y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores o subordinados, siempre que se constaten.

- La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

- Revelar o comentar fuera del Casino datos de clientes y pérdidas o ganancias en el juego.

- Establecer relaciones personales, íntimas con los clientes del Casino.

- La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.

*Artículo 29. Sanciones.-*

Las sanciones que la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oído el Comité, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a seis meses.

- Despido.

A efectos de regulación de prescripción y procedimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

En las faltas graves y muy graves, si el sancionado es miembro del Comité de Empresa, se observará lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 30. Abuso de autoridad por superiores.-*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través del Comité de Empresa, de los actos que suponen el abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por estos. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días, contados a partir de la presentación del escrito de denuncia.

En caso contrario, el Comité de Empresa o el propio interesado podrán formular las pertinentes denuncias ante la Inspección de Trabajo y/o la Comisión Nacional de Juego.

*Artículo 31. Comité de Empresa.-*

El Comité de Empresa se reglamentará por lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

*Artículo 32. Retribuciones.-*

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio son los establecidos en el Anexo 1 del mismo. La empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria con fecha tope del 27 de cada mes.

**Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.-**

Los trabajadores que se rijan por este Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias: Julio y Navidad.

Cada una de estas dos pagas se abonará a razón del salario base y, en su caso, consistiendo su importe en una mensualidad.

Respecto al abono de estas gratificaciones la empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria de éstas los días 15 de julio y 15 de diciembre.

**Artículo 34. Incapacidad temporal.-**

En los casos de baja por enfermedad, la Empresa abonará del primer al tercer día el 50% de la base de cotización, del cuarto al octavo día el 70% de la base de cotización del trabajador, del noveno en adelante el 85% de la base de cotización. En los casos de baja por accidente de trabajo, hospitalización e intervención quirúrgica, el abono será del 100% desde el primer día.

**Artículo 35. Plus de transporte.-**

Se establece, para todas las categorías un plus de transporte en la cuantía de 61,78 euros mensuales (por doce meses).

**Artículo 36. Quebranto de moneda.-**

Caja Central de la Sala de Juegos: Todo el personal adscrito al departamento de caja percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 51,31 euros mensuales durante once meses al año.

Sala de máquinas: Todo el personal adscrito al departamento de máquinas percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 25,65 euros mensuales durante once meses al año.

Cualquier falta ha de ser resarcida de forma inmediata por el empleado responsable, y el abono del quebranto tiene como objeto garantizar este posible riesgo.

**Artículo 37. Ropa de trabajo.-**

La Empresa suministrará anualmente a sus trabajadores dos uniformes completos. Se suministrará un par de zapatos, para aquellas personas que deseen otro modelo de superior categoría la empresa pondrá a su disposición en un comercio local tres tipos diferentes de zapato a elección del trabajador, la empresa sufraga los 40 euros iniciales del precio de cada modelo. La limpieza de uniformes correrá a cargo de los trabajadores.

**Artículo 38. Fondo de asistencia social.-**

La Empresa se obliga a constituir a su cargo un fondo de asistencia social para atender en cualquier caso e inexcusablemente cualquiera de las situaciones sociales que se detallan a continuación:

a) Póliza de seguro de vida, que garantiza un capital de:

- Doce mil euros en caso de muerte natural.
- Doce mil euros por incapacidad profesional.
- Veinticuatro mil euros por muerte en accidente.

b) Premio por matrimonio. Todos los empleados que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad mínima de un año en la Empresa recibirán un premio de TRESCIENTOS SESENTA euros. Este premio solo se recibirá una sola vez durante la permanencia del trabajador en la empresa, no dará lugar en segundos matrimonios.

c) Todos los empleados percibirán con ocasión de nacimiento de cada hijo una cantidad de CIENTO CINCUENTA euros (a cobrar en la nómina del mes corriente y solo en una ocasión).

d) Los empleados con hijos discapacitados o disminuidos psíquicos o físicos, reconocidos como beneficiarios de las prestaciones de la Seguridad Social, recibirán de la Empresa un subsidio mensual de CIENTO CINCUENTA euros, catorce pagas al año.

e) Préstamos al personal. Cada trabajador con una antigüedad mínima de un año en la Empresa podrá obtener de la misma un préstamo sin interés, hasta un máximo de DOS MIL CUATROCIENTOS (2.400 euros) anuales, a reintegrar en un año.

Para cubrir este concepto, la Empresa destinará la cantidad global de DOCE MIL euros (12.000 euros). Una vez superada esta cantidad, la Empresa no concederá estos préstamos.

Ambas partes acuerdan que estos préstamos solamente serán utilizables en caso de necesidad.

**Artículo 39. Prevención y riesgos laborales y vigilancia de la salud.-**

Las partes concertantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de las disposiciones establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y Ley 54/2003.

En cuanto a la vigilancia de la salud las partes se comprometen al cumplimiento de las disposiciones establecidas por el Art. 22 de la Ley 31/1995 y el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

**Artículo 40. Tronco de propinas: Distribución.-**

Se entiende por "tronco de propinas" (antes citado) la suma de las procedentes de todos los departamentos y puestos de trabajo de la Empresa indistintamente de su origen.

PROPINAS: El reparto se hará en periodos de un mes, desde el día 16 hasta el 15 del próximo mes, ambos inclusive. Se repartirá la totalidad de las propinas recaudadas y este reparto se efectuará del siguiente modo:

- 80% para el personal (incluido el 0,3% destinado al Comité de Empresa).

- 20% para la empresa.

EL VALOR DEL PUNTO será el resultante de la fórmula establecida al efecto.

Los puntos de propinas se calcularán teniendo en cuenta la jornada teórica trabajada y la proporcionalidad resultante.

A efectos de percepción de propinas están incluidos, asimismo, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Laboral, estén disfrutando de vacaciones o de licencias retribuidas.

El abono de la cantidad a percibir en concepto de propinas se realizará mensualmente, e irá reflejado en un recibo de percepción aparte, como concepto no salarial.

**CLÁUSULA ESPECIAL Nº 1****PAGA ESPECIAL DE BENEFICIOS:**

Si la empresa experimenta unos resultados positivos netos en el ejercicio se procederá al pago de una paga extraordinaria de beneficios en los siguientes términos:

- Si el resultado del ejercicio es superior a 450.000 euros netos se procederá al pago a cada trabajador del casino de un 1% sobre su salario anual.

- Si el resultado del ejercicio es superior a 600.000 euros netos se procederá al pago a cada trabajador del casino de un 2% sobre su salario anual.

Se procederá al abono de esta paga una vez se conozcan los resultados del ejercicio anterior con un margen de dos meses para la confección de la misma.

\* En ningún caso se acumularán los porcentajes.

\*\* Se entiende por resultado del ejercicio el obtenido una vez descontados gastos de explotación, resultados financieros, resultados extraordinarios y finalmente impuesto de sociedades, o lo que es lo mismo, para que se produzca el cobro de dicha paga especial se tendrá en cuenta únicamente el resultado positivo neto.

**CLÁUSULA ESPECIAL Nº 2****PERCEPCIONES GARANTIZADAS**

Se actualizan para el año 2004 las percepciones garantizadas mensuales entre salario y percepción de propinas para los siguientes puestos:

CROUPIER	802,39 euros
CAJERO	764,88 euros
RECEPCIÓN	764,88 euros
CAMAREROS	764,88 euros
OPERADOR MÁQUINAS	639,87 euros
APARCACOCHE	639,87 euros
CONTROL	639,87 euros

En aquellos meses que no se alcancen dichas cantidades la empresa se compromete a complementar en primer lugar las propinas con propinas de su parte del tronco y en segundo término si con eso no fuese suficiente con complemento en nómina (recibo salarial).

Por la Empresa: Manuel Rego Vecino

Por los Trabajadores: Javier Burrero Prada.-Fernando Granell Abad.-Israel Rey Fernández.-Gerardo Fernández Ardura.-Alfonso Pérez Álvarez.

ANEXO  
TABLAS SALARIALES 2004

**GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO**

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Jefe de Sector A	20 puntos	958,35	13.416,93
Jefe de Sector B	18 puntos	838,38	11.737,31
Croupier A	16 puntos	725,54	10.157,52
Croupier B	14 puntos	641,70	8.983,84
Aspirante Croupier A	12 puntos	587,39	8.223,43
Aspirante Croupier B	10 puntos	516,09	7.225,26
Cajero A	12 puntos	641,70	8.983,84
Cajero B	10 puntos	587,39	8.223,43
Aspirante Cajero	8 puntos	516,09	7.225,26

**GRUPO II : PERSONAL DE RECEPCION**

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Recepcionista/Fisionomista A	12 puntos	641,70	8.983,84
Recepcionista/Fisionomista B	10 puntos	587,39	8.223,43
Asp. Recepcionista/Fisionomista	8 puntos	516,09	7.225,26

**GRUPO III : PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS**

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Operador Sala A	9 puntos	641,70	8.983,84
Operador Sala B	7 puntos	587,39	8.223,43
Aspirante Op. Sala	5 puntos	516,09	7.225,26

**GRUPO IV : PERSONAL DE HOSTELERIA**

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Jefe de Hostelería	6 puntos	1.067,80	14.949,20
Jefe de Bar	6 puntos	962,50	13.475,00
Camarero A	6 puntos	887,50	12.425,00
Camarero B	6 puntos	837,50	11.725,00
Aspirante a Camarero A	4 puntos	803,70	11.251,80
Aspirante a Camarero B	4 puntos	753,70	10.551,80
Cocinero A	3 puntos	962,50	13.475,00
Cocinero B	3 puntos	887,50	12.425,00
Aspirante a Cocinero	3 puntos	803,70	11.251,80
Pinche de Cocina	3 puntos	753,70	10.551,80

**GRUPO V : PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS**

CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Control A	3 puntos	678,94	9.505,20
Control B	3 puntos	516,09	7.225,26
Oficial de Mantenimiento	3 puntos	678,94	9.505,20
Aparcacoches A	3 puntos	641,70	8.983,84
Aparcacoches B	3 puntos	516,09	7.225,26

	MENSUAL (x12)	ANUAL
PLUS TRANSPORTE	61,78	741,36

Queb. Moneda	x 11 meses	ANUAL	x 12 meses
Caja Central	51,31	564,41	47,03
Sala Máquinas	25,65	282,15	23,51



Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la empresa Fundación Santa Bárbara (código 240295-1), 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, 10 de agosto de 2004.—La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A. el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

\* \* \*

## II CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA

### CAPÍTULO I.—Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo, actuales y futuros, que tenga establecidos o establezca la Fundación Santa Bárbara.

Los actuales Centros de Trabajo de la Fundación son los siguientes:

1. Centro de Trabajo del Bierzo, en La Ribera de Folgado, que comprende la "Escuela Laboral de El Bierzo".

2. Centro de Trabajo de Laciana, en Caboalles de Arriba, que comprende la "Escuela Laboral de Laciana".

3. Centro de Trabajo de Aliste, en Riofrío de Aliste (Zamora), que comprende la "Escuela Laboral de Aliste".

#### Artículo 2. Ámbito personal.

Quedarán afectados por el presente Convenio todos los trabajadores de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA, fijos o eventuales, que figuren en plantilla o se incorporen a la Fundación durante la vigencia del mismo.

No obstante lo anterior, quedarán excluidas de la aplicación del mismo los trabajadores que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad, tales como Directores Gerentes.

#### Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor con efectos al 1 de enero de 2004, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración inicial de cuatro años, con lo que extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2007.

#### Denuncia.

El presente Convenio podrá denunciarse con tres meses de antelación a la finalización del mismo por cualquiera de las partes entendiéndose que de no hacerse se prorrogará automáticamente el mismo.

#### Artículo 4. Garantías.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas. Dichas condiciones más beneficiosas no podrán ser absorbidas ni compensadas con cualquier otro pacto individual más restrictivo.

### CAPÍTULO II.—Sistema normativo

#### Artículo 5. Cláusula derogatoria.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo queda derogado íntegramente y a todos los efectos el anterior, siendo susti-

tuido en su totalidad, sin perjuicio de los derechos y pactos adquiridos con anterioridad. Será plenamente vigente el acuerdo suscrito en el S.E.R.L.A. de fecha 13 de abril de 2004, número de expediente DM/51/2004/LE.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Si la jurisdicción competente declarara nula alguna de las cláusulas del convenio en su redacción actual, el convenio seguirá vigente, salvo la cláusula declarada ilegal. La comisión negociadora se reunirá para dar una nueva redacción y en caso de desacuerdo, se estará a lo que indique la normativa al respecto.

#### Artículo 7. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio Colectivo formada por tres miembros de la representación de los trabajadores y tres miembros de la representación de la FUNDACIÓN.

Esta Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, especificando previamente el tema a tratar, en un plazo máximo de 72 horas desde la convocatoria.

Del resultado de las sesiones de dicha comisión se redactará la correspondiente acta que previa lectura por las partes será firmada por los asistentes.

De no alcanzarse acuerdo en dicha reunión, queda abierta la vía jurisdiccional.

### CAPÍTULO III.—Estructura organizativa

#### Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en cada uno de los centros de la Fundación Santa Bárbara es facultad privativa de la Dirección de la misma.

#### Artículo 9. Principios de ordenación.

1. Los trabajadores que presten sus servicios en los Centros afectados por el presente Convenio serán clasificados, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, dentro de los grupos, niveles y categorías profesionales que se relacionan en los artículos siguientes.

A la entrada en vigor de este convenio todos los trabajadores estarán adscritos a un centro de trabajo de los existentes en la Fundación.

#### Artículo 10. Grupos profesionales.

1. La Fundación encuadrará a los trabajadores a su servicio en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo A. Personal titulado de grado superior

Grupo B. Personal titulado de grado medio

Grupo C. Personal titulado no universitario

Grupo D. Personal operario

Grupo E. Personal de servicios

A. Se incluyen en este grupo las categorías que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional y suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Requieren titulación académica universitaria de grado superior o equivalente.

B. Se incluyen en este grupo las categorías que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Requieren titulación académica universitaria de grado medio o equivalente.

C. Se incluyen en este grupo las categorías que, en general, integran puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos y técnicos con responsabilidad sobre su ejecución, de complejidad técnica media o actividades estandarizadas de tratamiento de datos necesarias para la ejecución de proyectos más amplios. Contempla también la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabi-

lidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Requieren titulación académica de formación profesional de técnico superior o especialista o acrediten competencia y experiencia profesional suficiente, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

D. Se incluyen en este grupo las categorías que, en general, integran puestos de trabajo que realizan bajo instrucciones específicas y precisas tareas administrativas o de ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requerirán adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y de coordinación. Requieren como titulación Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

E. Se incluyen en este grupo las categorías que, en general, integran puestos de trabajo en los que se ejecutan operaciones básicas de soporte a la actividad de la organización según instrucciones directas y concretas, que requieran preferentemente un esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación. Requieren un nivel de formación básico.

#### Artículo 11. Niveles de calificación.

En atención a la estructura organizativa de la Fundación, los trabajadores serán adscritos a un nivel de calificación, ponderando su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo.

1. Nivel I: Son los trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Fundación, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación, toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

2. Nivel II: Son los trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas y/o administrativas complejas, homogéneas o heterogéneas, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana o son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, ejecutadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

3. Nivel III: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido así como aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

4. Nivel IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, actitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, bajo algún tipo de supervisión.

5. Nivel V: Son aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión y que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o de un corto período de adaptación así como aquellos cuyas labores signifiquen la mera aportación del esfuerzo físico.

#### Artículo 12. Clasificación por niveles de calificación y categorías profesionales.

Nivel I:  
Director Técnico  
Director Administrativo

Nivel II:  
Jefe de Área  
Jefe Administrativo  
Nivel II.1:  
Técnico de Área

Nivel III:  
Jefe de Taller  
Monitor  
Administrativos

Nivel IV:  
Monitor Ayudante  
Oficial de Oficio  
Auxiliar Administrativo

Nivel V:  
Personal subalterno  
Personal de limpieza

Grupo A: Nivel I  
Nivel II  
Nivel II.1  
Nivel III  
Nivel IV

Grupo B: Nivel II  
Nivel II.1  
Nivel III  
Nivel IV

Grupo C: Nivel II  
Nivel II.1  
Nivel III  
Nivel IV  
Nivel V

Grupo D: Nivel III  
Nivel IV  
Nivel V

Grupo E: Nivel III  
Nivel IV  
Nivel V

#### Artículo 13. Descripción de categorías profesionales.

##### Departamento Técnico

Director Técnico: Dependiendo de la Dirección e integrado en el Comité de Dirección es quien preferentemente con título de Ingeniero Superior de Minas, con amplia preparación teórico-práctica y competencia y experiencia profesional suficiente, asumirá la responsabilidad técnica de la FSB, incluyendo la Dirección Facultativa de los Centros de la Institución. Pudiendo la Dirección General encomendarle ocasionalmente la dirección de uno de estos Centros. Será responsable del soporte técnico del proceso formativo de los diferentes Centros, planifica, programa y controla los trabajos de este Departamento, teniendo a su cargo las áreas funcionales de los diferentes Centros de la Fundación, impartiendo los correspondientes criterios de funcionamiento a los Jefes de Área, cuya labor controlará y supervisará.

Jefe de Área: Es quien con título de Ingeniero, Licenciado, Ingeniero Técnico o equivalente emitido por el MEC y con competencia y experiencia suficiente, bajo la dependencia de la Dirección Técnica, asume la responsabilidad directa de un Área funcional de un Centro de la Fundación, planificando las diferentes actividades que se realicen en la misma, teniendo a su cargo los empleados asignados a tal unidad, a los que impartirá los correspondientes criterios de funcionamiento, controlando y supervisando su labor. De todo ello rendirá cuentas ante la Dirección, del Centro o Fundación según el caso.

Su responsabilidad incluirá tanto las actividades técnicas, que incluirán en su caso la Dirección Facultativa según delegación de la Dirección, como las formativas y administrativas del Área.

**Técnico de Área:** Es quien con título de Ingeniero, Licenciado, Ingeniero Técnico o equivalente emitido por el MEC y con competencia suficiente, bajo la dependencia directa del Jefe de Área asume las responsabilidades por él encomendadas dentro de un Área de la FSB, efectuando el control y seguimiento de las diferentes actividades que se realicen en la misma y teniendo a su cargo los empleados que le sean asignados, a los que impartirá los criterios de funcionamiento, controlando y supervisando su labor. De todo ello rendirá cuentas al Jefe de Área correspondiente o a la Dirección en su caso.

**Jefe de Taller:** Son los monitores que poseen los conocimientos generales técnicos, experiencia y dotes de mando suficientes para ejercer, bajo las órdenes de su superior, la correcta realización del trabajo de distribución, planificación, supervisión y correcta realización del trabajo en el taller, así como su control disciplinario.

**Monitor:** Es quién con una formación adecuada y acreditada, desarrolla enseñanzas teórico-prácticas de cada una de las especialidades/ocupaciones impartidas en las áreas funcionales de los Centros de la Fundación, destina a los alumnos controlando su asistencia, orden, disciplina y trabajo. Es responsable de que se respeten los modos operatorios, la aplicación de los programas de formación, las técnicas de enseñanza, el ritmo de trabajo y seguridad de los alumnos, planificando y supervisando la correcta realización de las labores del personal a sus órdenes, no sólo en los trabajos generales propios del oficio respectivo, sino también en aquellos otros que dentro del mismo, requieren mayor conocimiento y competencia. Ejecuta los trabajos que resulten precisos para preparación y desarrollo de las clases y ejecución de demostraciones, siempre bajo la supervisión de su jefe inmediato.

**Monitor Ayudante:** Es quién desarrolla enseñanzas teórico-prácticas como consecuencia de las actividades docentes, realizando actividades operativas y de mantenimiento en las diferentes especialidades que se imparten en los centros de la Fundación Santa Bárbara, seguimiento y control de los alumnos, colaborando en todas ellas con los monitores titulares y observando la normativa de seguridad establecida.

**Oficial de oficio:** Es quién ejecuta tareas propias de su oficio, una vez acreditada sus competencias, bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación, con los conocimientos necesarios para cumplir todos los trabajos asignados con la debida perfección y normal rendimiento.

#### Departamento Administrativo

**Director Administrativo-Financiero:** Dependiendo de la Dirección e integrado en el Comité de Dirección, es quien, con título de licenciado universitario o equivalente, con amplia preparación teórico-práctica y competencia y experiencia profesional suficiente, se responsabilizará de todos los procesos económicos, administrativos y de control de la FSB, para ello elaborará los presupuestos y planes financieros, establecerá los sistemas de control y velará por el cumplimiento de los procedimientos, garantizando la fiabilidad de la información reportada y los soportes administrativos y financieros.

**Jefe Administrativo:** Es quien con titulación universitaria, formación profesional, o equivalente, asume la responsabilidad de una unidad funcional subordinada al Departamento Administrativo y correspondiente a un Centro de la Fundación, en lo referente a cometidos contables, financieros, de personal, informáticos y los propios de las acciones formativas, teniendo por tanto a su cargo al personal administrativo del Centro, a los que impartirá los correspondientes criterios de funcionamiento, controlando y supervisando su labor. De todo ello rendirá cuentas ante el Director del Departamento y/o de la Fundación según el caso.

**Administrativo:** Es aquel que, adscrito a los cometidos administrativos, desarrolla y procesa la contabilidad general y analítica, la facturación, la confección de nóminas y seguros sociales, la gestión de almacenes, etc., así como labores administrativas relacionadas con las acciones formativas (expedientes del alumnado, información, diplomas, etc.).

**Oficial de Primera.-** Es el empleado que actúa bajo las órdenes y tutela de un jefe y tiene a su cargo un trabajo administrativo determinado que requiere iniciativa y responsabilidad, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

**Oficial de Segunda.-** Es el empleado que actúa bajo las órdenes y tutela de un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario con menores exigencias de iniciativa y responsabilidad que el Oficial de Primera, y con conocimientos generales de técnica administrativa.

**Auxiliar Administrativo:** Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo administrativo. Por ello actúa como apoyo a cualquiera de las funciones específicas propias del Administrativo.

**Técnico Superior de Informática:** Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico de licenciado, ingeniero o equivalente, son contratados para llevar a cabo, de acuerdo con su nivel académico, funciones propias de la actividad informática y de las tecnologías de la información, desempeñando un puesto de trabajo con gran iniciativa y responsabilidad en cualquiera de los Centros de la FSB.

**Personal Subalterno:** Realizan principalmente tareas de vigilancia, guarda, custodia y mantenimiento de las instalaciones y enseñores de los centros de trabajo.

**Personal de limpieza:** Son los trabajadores que se encargan de la limpieza de los locales destinados a oficinas, aulas, vestuarios y otras dependencias.

#### Artículo 14. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Fundación se realizará conforme a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones legales o reglamentarias de desarrollo.

#### Artículo 15. Movilidad geográfica.

##### 1) Traslados:

Se entiende por traslado el cambio del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio.

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

1º Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

2º Por decisión de la Dirección de la Fundación en el caso de necesidades de servicio.

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

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Fundación y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Para el resto de traslados, sólo se realizarán éstos por razones técnicas, organizativas o económicas que serán notificadas por la Dirección al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

##### 2) Desplazamiento:

En caso de desplazamiento que implique pernoctación fuera del domicilio, el trabajador recibirá compensación económica por los gastos de estancia y manutención a los trabajadores que tengan contrato para un centro específico.

#### CAPÍTULO IV.-Tiempo de trabajo

##### Artículo 16. Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada semanal de 35 horas para todos los trabajadores de mina y 40 horas para todos los trabajadores restantes, distribuidas a razón de siete y ocho horas diarias respectivamente, de lunes a viernes.

Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo y por imperativo legal se dispusiera una jornada en cómputo anual inferior a la pactada, se estará a lo que regule la Ley.

La distribución de la jornada y los periodos de descanso estarán supeditados al tiempo de presencia de los alumnos en la Fundación y su correcta tutela, por tanto se establecerán de forma que los alumnos reciban una correcta atención y vigilancia.

A requerimiento de los Jefes de Área, con conocimiento y aprobación de la Dirección, y a los efectos de alcanzar la disponibilidad

necesaria de las infraestructuras, instalaciones, equipos, etc., propios a la impartición de los cursos, la Dirección podrá establecer la ampliación de la jornada de trabajo en aquellos puestos específicamente designados para ello. El montante total anual no excederá de las 80 horas anuales y serán compensadas con el tiempo equivalente de descanso retribuido en los períodos de menor exigencia formativa. No obstante, dependiendo de las circunstancias, podrá pactarse su retribución.

En situaciones excepcionales para prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes, si la Dirección de la Fundación lo estima necesario, podrá establecer una ampliación de jornada y/o una dedicación continuada mediante la organización de turnos de trabajo.

El número máximo de horas extraordinarias por día en tales circunstancias será de 2 horas para trabajadores de interior y tres horas para exterior, se establece un recargo del 50% en la retribución de las mismas sobre la percepción total del salario para la ampliación de la jornada diaria, si esta recayera en período de descanso del 75%.

Las horas extraordinarias realizadas se percibirán dentro del mes en el que se realicen.

El trabajador podrá decidir entre percibir la retribución correspondiente o disfrutar descansos en las horas extras incurridas multiplicadas por 1,5.

Si el trabajador opta por el descanso, la Dirección de la Fundación decidirá el período más adecuado para su disfrute, dentro del año en curso.

Las horas no trabajadas ocasionadas por impedimentos externos a la voluntad del trabajador no repercutirán negativamente en las percepciones del trabajador.

#### *Artículo 17. Horario.*

1. El horario establecido para el personal laboral de la Fundación Santa Bárbara, que presta servicios en los centros de trabajo de la misma, será el siguiente:

De lunes a viernes:

a) Técnicos y administrativos: Mañanas: 8:30 a 13:30 horas. Tardes: 14:30 a 17:30 horas.

b) Monitores y operarios: 8:45 a 16:45 horas.

2. La jornada de los monitores y operarios tendrá los siguientes periodos de interrupción:

a) Monitores y Operarios de mina: 1 hora (60 minutos).

b) Los restantes Monitores y Operarios: 30 minutos incluidos como jornada.

3. Las tareas administrativas de Monitores y Operarios tales como partes de trabajo, partes de gasto de material, etc., se realizarán dentro de la jornada legalmente establecida entregándose a la finalización de la misma.

De tal manera, la jornada total en cómputo semanal que realizarán los Monitores y Operarios de mina será de 35 horas, respetando así la jornada máxima semanal legalmente establecida en la normativa legal específica vigente en materia de jornada.

Los horarios podrán ser modificados si concurren las circunstancias necesarias para ello, respetándose la duración de la jornada máxima señalada.

Los cambios sustanciales en el horario exigirán el acuerdo con la representación legal de los trabajadores. No se incluyen en ellos los inducidos por la disponibilidad del transporte escolar.

#### *Artículo 18. Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de una vacación anual de 30 días naturales.

El calendario de vacaciones en la Fundación se elaborará entre el 1 de enero y el 31 de marzo de cada año, todo ello de acuerdo con las previsiones que marca el E.T., debiendo conocer el trabajador, por lo menos dos meses antes del comienzo del disfrute, las fechas que le correspondan.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la Fundación y los trabajadores, previo pacto con la representación de los mismos y en dependencia de las necesidades de la programación anual de las acciones formativas, respetándose, en todo caso, como

no laborables los días 4, 24 y 31 de diciembre. No obstante, se respetarán los períodos de verano entre el 1 de julio y 30 de septiembre para el disfrute de dichas vacaciones.

Los trabajadores que ingresen en la Fundación con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes del 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación que haya de percibir el interesado.

No se computarán como días de vacaciones aquellos en los que el trabajador se encuentre de baja, bien porque estando de baja comience el período vacacional, bien porque estando en ese período entre en situación de baja.

Una vez que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo deberá disfrutar estas vacaciones dentro del año en curso.

### CAPÍTULO V.-Contratación y promoción

#### *Artículo 19. Contratación temporal.*

1. La Fundación podrá celebrar contratos temporales ajustándose a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento.

2. En los contratos superiores a seis meses, la Fundación está obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

La falta de dicha notificación por parte de la Fundación solamente le obliga a indemnizar con el equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en dicho preaviso.

El incumplimiento por parte del trabajador, de su baja en la Fundación, de preavisar con la indicada antelación dará derecho a ésta a descontarle de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso no avisado, hasta el límite de quince días.

#### *Artículo 20. Períodos de prueba*

Los períodos de prueba se reconocen como el derecho que asiste al empresario a verificar la adecuación del personal al puesto de trabajo que desempeña.

La duración de los períodos de prueba para el personal contratado en la Fundación Santa Bárbara, salvo pacto individual, será de seis meses para los titulados universitarios y de dos meses para el resto del personal.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

#### *Artículo 21. Ascensos.*

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Los ascensos en la Fundación Santa Bárbara se realizarán por el procedimiento de libre designación, si bien para ello se tendrán en cuenta los criterios establecidos en los dos apartados siguientes.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, a la hora de decidir un ascenso deberá tenerse en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Fundación.

3. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, todo el personal de la Fundación Santa Bárbara, cualquiera que sea su categoría y nivel, ascenderá al nivel inmediato superior, una vez que hayan transcurrido 5 años de permanencia en su nivel actual, siempre que posea los certificados de profesionalidad exigibles para el puesto y la aptitud y formación suficientes.

## CAPÍTULO VI.-Licencias e interrupciones de contrato

Artículo 22. *Permisos.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los supuestos y por el tiempo que se establece en el número 3 del artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores, de la forma siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (por ejemplo renovación o primera expedición del DNI., asistencia a juicios o para ejercer de testigo en los mismos, ejercer el sufragio activo, etc.).

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Fundación pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del Art. 46 E.T.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23. *Excedencias.*

Todos los trabajadores de Fundación Santa Bárbara podrán acceder a la situación de excedencia en los términos establecidos en el Art. 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII.-Retribución

Artículo 24. *Criterios generales.*

La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por el salario base, el plus salarial y los complementos. Dichos conceptos se devengarán por día natural, y retribuyen el tiempo efectivo de trabajo establecido en el presente Convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo.

Todos los importes consignados en este convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de seguridad social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

Incremento económico.- Los incrementos salariales serán de aplicación a todos los conceptos retributivos, excepción hecha de aquéllos en que expresamente se establezca y serán los siguientes:

- El 1 de enero de 2004 se procederá a una subida a cuenta de la previsión que del IPC se establezca por el Gobierno de la Nación.
- El 1 de enero de 2005 se procederá a una subida a cuenta de la previsión que del IPC se establezca por el Gobierno de la Nación.
- El 1 de enero de 2006 se procederá a una subida a cuenta de la previsión que del IPC se establezca por el Gobierno de la Nación.
- El 1 de enero de 2007 se procederá a una subida a cuenta de la previsión que del IPC se establezca por el Gobierno de la Nación.

Revisión salarial.- Una vez conocido el IPC real del año correspondiente, y en el caso de ser superior al pactado, se procederá, con efecto de 1 de enero de dicho año, a revisar los conceptos retributivos por la diferencia existente entre el incremento anual aplicado y el IPC real correspondiente para ese año. La revisión salarial que pudiera

corresponder cada año se realizará, en caso de ser positiva, en una sola paga, y dentro del primer trimestre del año siguiente al que haga referencia.

Para el año 2004 se aplicará el IPC real incrementado en 1,25 puntos, negociándose en las siguientes anualidades la posible subida en función de las circunstancias que concurran en la actividad de la Fundación Santa Bárbara. En las siguientes anualidades se tomará como base de negociación el IPC real.

Artículo 25. *Conceptos retributivos*

El régimen económico del presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo base.- Es la retribución fijada por unidad de tiempo, en función del grupo profesional, cuya cuantía se especifica en el Anexo I de este Convenio.

Plus salarial.- Es el aquel que engloba aquellos otros conceptos retributivos que se perciben con carácter fijo y que no corresponden a ninguna de las circunstancias determinantes de la percepción de complementos personales. Se abonará en las cuantías que para cada nivel de calificación profesional se determinan en el Anexo I.

Complementos personales.- Son cantidades que se adicionan al salario base. Podrán percibirse los siguientes:

a) Puesto de trabajo.- Retribuye las singulares condiciones que concurren en algunos puestos de trabajo, atendiendo a su especial disponibilidad, dedicación, penosidad, peligrosidad y/o toxicidad. Se percibirá en la cuantía y por el desempeño de los puestos de trabajo que se indican en el Anexo II.

b) Complemento de responsabilidad.- Es aquel que percibe el trabajador que realiza funciones de organización, dirección y control. La designación de esta responsabilidad y su correspondiente percepción económica no conllevará ascenso de categoría, siempre y cuando no contravenga otros artículos de este convenio o normas de rango superior que se fijarán en el Anexo correspondiente. Se devengará sólo en los casos en los que el trabajador realice tales funciones y por el tiempo que desempeñe las mismas, será consolidable hasta un máximo del 80% a razón de un 8% anual desde la fecha de asignación al cargo. Anexo II.

Complemento "ad personam".- Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de la adecuación y homogeneización de conceptos y cuantías establecidas en las presentes tablas salariales, quedando la cuantía económica que exceda como complemento "ad personam" cualquiera que sea la naturaleza salarial que se viniera retribuyendo al trabajador.

Incentivos.- Son cantidades que se adicionan a los conceptos retributivos anteriores. Se abonarán de forma personalizada y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo que lo tenga asignado.

Antigüedad.- Se devengarán por trienios, siendo la cantidad a percibir para cada uno de ellos la estipulada en el Anexo II.

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias,

a) Paga de julio: Se percibirá a finales del mes de junio, siendo su prorrateo semestral y proporcional al tiempo trabajado efectivamente en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio anterior a su recepción.

b) Paga de Navidad: Se percibirá a finales del mes de diciembre, siendo su prorrateo semestral y proporcional al tiempo trabajado efectivamente en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre anterior a su recepción.

El importe a percibir por cada paga será de 30 días de salario base más antigüedad.

El personal que ingrese o cese en la Fundación en el transcurso del año percibirá las citadas pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Los periodos de baja por enfermedad o accidente no reducirán el tiempo de su devengo, existiendo el derecho a la percepción íntegra de las gratificaciones.

*Artículo 27. Devengos extrasalariales.*

1. Gastos de manutención y estancia: El trabajador que por necesidades de su servicio y previo acuerdo con la Fundación tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a ser resarcido de los gastos de manutención y estancia en que incurra, previa justificación fehaciente de los mismos, o en su defecto, hasta el importe de 10 euros por día, sin justificación.

2. Kilometraje. Los trabajadores que por necesidades de su trabajo ordinario, cuando no estén disponibles medios propios de la Fundación, utilicen medios particulares de locomoción, percibirán la cantidad de 0,17 euros por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VIII.-Prestaciones sociales

*Artículo 28. Anticipos y préstamos.*

1. Todo el personal de la Fundación tiene derecho a solicitar un anticipo mensual a cuenta del trabajo ya realizado, que deberá reintegrar en el mes siguiente en el que se solicite.

2. Los trabajadores de la Fundación con más de un año de antigüedad tendrán derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, un préstamo cuya cantidad y plazo de devolución serán analizados y evaluados por la Fundación y el trabajador.

*Artículo 29. Seguro de accidentes colectivos.*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o mutua patronal, la Dirección de la Fundación ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de accidentes colectivos para todo el personal de la Fundación. El capital asegurado se basará en los siguientes supuestos:

1. Fallecimiento accidental: 36.000,00 euros
2. Invalidez permanente absoluta: 36.000,00 euros
3. Incapacidad permanente total profesión habitual: 18.000,00 euros

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de Fundación Santa Bárbara.

*Artículo 30. Seguro de responsabilidad civil general.*

Se garantizan las responsabilidades civiles derivadas de la formación teórico-práctica de todos los trabajadores de la Fundación.

El seguro garantiza la responsabilidad civil del asegurado, por actos u omisiones propios y/o de las personas de quienes legalmente deba responder, pero con ocasión del desempeño de las funciones o cometidos encomendados en razón de sus empleos o cargos.

Por consiguiente, dentro de las garantías del seguro queda comprendida la responsabilidad civil derivada de:

- La propiedad, arrendamiento o usufructo de terrenos, edificios, locales, e instalaciones industriales dedicadas a la actividad de la Fundación.
- La actuación del personal del asegurado en el desempeño de su trabajo al servicio del mismo.
- La utilización de maquinaria necesaria para su actividad industrial, dentro del recinto de la Fundación.
- Uso de Explosivos para la realización de los trabajos.
- Daños materiales a consecuencia de incendio y/o explosión.
- La realización de prácticas de los alumnos asistentes a la misma.
- Los daños que se ocasionen a las personas que visiten la Fundación y que se deriven de las instalaciones de la misma.
- Daños ocasionados a terceras personas como consecuencia de la utilización de vehículos a motor, por parte de sus empleados u otros terceros, y respecto a los cuales el asegurado no tuviese la calidad de propietario, tenedor o poseedor.

La indemnización contemplada en este punto queda sujeta a las siguientes condiciones:

- Que en el momento de acaecer el siniestro, los citados empleados o terceros se encuentren efectuando trabajos o misiones encomendadas por la Fundación, en el ámbito de la actividad objeto del seguro.

- Que los mencionados empleados o terceros sean declarados directamente responsables.

- Que los vehículos causantes del accidente no tuvieran suscritas garantías suficientes mediante las pólizas específicas del automóvil para indemnizar los daños sobrevenidos.

- Que sea declarada la insuficiencia de las pólizas citadas, atribuyéndose al asegurado la responsabilidad civil legal de afrontar el resarcimiento de los daños.

Para desarrollar lo incluido en el presente artículo, nos remitimos al contenido íntegro de la póliza de seguro de responsabilidad civil general.

*Artículo 31. Política de formación.*

La Fundación Santa Bárbara, por las especiales características que concurren, es consciente de la necesidad de formar y reciclar a su personal, con la finalidad siguiente:

- Lograr la adaptación permanente de los trabajadores a la evolución de las profesiones a impartir en sus centros.

- Propiciar la promoción profesional y social de los trabajadores como medida incentivadora de la cualificación personal docente, en materia de prevención de riesgos laborales y de apoyo.

El personal debe colaborar en la realización de un esfuerzo intelectual, así como un continuo perfeccionamiento en el trabajo y aprovechar al máximo los cursos que se pongan a su disposición para conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos.

Los gastos de formación correrán por cuenta de la Fundación.

La Fundación Santa Bárbara a través de los organismos competentes, habilitará los trámites necesarios para recibir las subvenciones pertinentes para este fin.

La Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que incrementen la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. En esta línea, y con el fin de facilitar la participación del mayor número de trabajadores en las distintas acciones formativas, ambas representaciones acuerdan regular esta materia con arreglo a los siguientes criterios:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección de la Fundación, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

2. La representación de los trabajadores propondrá así mismo las acciones formativas que estimen necesarias, participando en el desarrollo e implantación de los distintos planes y acciones, informando a su criterio de la eficacia de los mismos

3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:

- a) Cursos de adaptación o reciclaje profesional.- Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a adaptar trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia como descanso.

- b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.- Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores en aspectos propios de su oficio, imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos y la actualización tecnológica.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria, y podrán tener lugar dentro o fuera de la jornada labo-

ral, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia como descanso.

c) Cursos complementarios en materias necesarias para el puesto de trabajo.- Son los comprendidos en acciones formativas no directamente dirigidos a las actividades propias de un puesto en concreto, pero que lo completan y ocasionan la aparición de sinergias beneficiosas para la optimización del desarrollo de sus funciones.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria, y podrán tener lugar dentro o fuera de la jornada laboral, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia como descanso.

d) Cursos optativos.- Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y c) tendrán carácter voluntario por lo que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de la jornada, podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas. Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que en cualquier caso deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta.

4. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la Dirección con carácter previo a la iniciación de las mismas, informándose a la representación de los trabajadores en cada caso, de conformidad con lo establecido en el punto 2.

5. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos de formación continua se registrarán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

Las horas de formación fuera de la jornada serán previo acuerdo entre las partes. Se compensarán con descansos.

#### CAPÍTULO IX.-Seguridad y Salud laboral

##### Artículo 32. Propósito general.

Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la Fundación Santa Bárbara, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

##### Artículo 33. Obligaciones de la Fundación.

La Fundación, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la Fundación.

c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Planificación adecuada de la prevención.

e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.

f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la Fundación, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.

g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

##### Artículo 34. Obligaciones de los trabajadores.

1. Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Fundación, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con la Fundación para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la Fundación suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

3. Los representantes de los trabajadores se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

##### Artículo 35. Órganos de representación.

Se constituirán aquellos órganos de representación que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que resulten exigibles por el tamaño y la actividad de la Fundación.

En su caso, los cometidos y funciones de los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los legalmente previstos y, en todo caso, la colaboración en el cumplimiento de las obligaciones que se han especificado en el presente convenio.

##### Artículo 36. Vigilancia de la salud.

La Fundación llevará a cabo, a través del Servicio de Prevención contratado, exámenes de salud periódicos y específicos a todos los trabajadores, según el riesgo laboral. Asimismo, todo el personal que ingrese en la Fundación se le podrá exigir el reconocimiento médico previo.

La información recogida por este Servicio no podrá tener otra finalidad que la de protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

#### CAPÍTULO X.-Representantes de los trabajadores

##### Artículo 37. Definición.

El Comité de Empresa o los Delegados de personal, según el caso, es el representante del conjunto de los trabajadores de la Fundación para la defensa de sus intereses, que serán elegidos conforme a la legislación vigente.

##### Artículo 38. Composición.

El número de componentes será el que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 39. Competencias.

El Comité de Empresa o los Delegados de personal, según el caso, de Fundación Santa Bárbara tendrá las competencias que la legislación vigente le atribuye y, en concreto, lo contenido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Tendrá plena vigencia el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

*Artículo 40. Capacidad y sigilo profesional.*

1. El Comité de empresa o los Delegados de personal, según el caso, tendrá capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros o individual en su caso.

2. El Comité de Empresa o los Delegados de personal, según el caso, observará sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la Fundación señale expresamente el carácter reservado, aun después de cesar en el cargo. En todo caso, ningún tipo de documento de los mencionados anteriormente, entregado por la Fundación al Comité de Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

*Artículo 41. Garantías.*

El Comité de Empresa tendrá las garantías contempladas en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 42. Crédito horario sindical.*

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, congresos o reuniones organizadas por sus sindicatos.

No computarán a efectos del máximo legal las horas invertidas en desplazamientos y reuniones que correspondan a convocatorias de la Dirección de la Fundación o a las invertidas en la negociación colectiva.

Podrán acumularse anualmente las horas sindicales de todos los miembros integrados en una misma central sindical, sin rebasar el máximo legal, en uno o varios de ellos.

El cómputo anual se hará multiplicando las horas mensuales de cada uno de los miembros del Comité pertenecientes a la central sindical, por doce y por el número de ellos.

Para que se produzca tal acumulación, la central sindical habrá de comunicárselo por escrito a la Fundación por periodos semestrales y justificarlo posteriormente.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Para casos excepcionales de suma gravedad, como pueden ser accidentes graves o huelgas dentro de la Fundación, deberán notificar sus ausencias con una antelación de veinticuatro horas o lo antes posible.

**CAPÍTULO XI.- Régimen disciplinario**

*Artículo 43. Normas generales.*

En virtud del régimen disciplinario que aquí se estipula, la Dirección de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA podrá sancionar los incumplimientos contractuales y culpables cometidos por los trabajadores de la citada institución en el desarrollo de sus relaciones laborales de acuerdo con la graduación establecida en el presente capítulo.

La sanción de FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES requerirá la comunicación por escrito al Comité de Empresa y al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

*Artículo 44. Criterios de graduación de las faltas.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores serán calificadas en función de las siguientes circunstancias:

Alcance y consecuencias; alteración del servicio que produzcan; intencionalidad o malicia que quepa apreciar en su autor; quebranto de la disciplina que conlleven; mal ejemplo que suponga a otros trabajadores; el desprestigio que acarreen a la FUNDACIÓN, así como el perjuicio que provoquen a la imagen pública de la misma; perjuicio económico que implique la acción u omisión sancionable.

Así, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, se clasifican en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

*Artículo 45. Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán FALTAS LEVES:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin debido aviso previo ni la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días naturales.

b) La falta de asistencia al trabajo durante un día en un periodo de 30 días naturales sin causa justificada. Cuando tuviera que relevar a un compañero habiéndolo comunicado previamente por escrito y hubiera perjuicio para la actividad, tendrá la consideración de FALTA GRAVE.

c) No justificar en el plazo de 48 horas cualquier falta de asistencia al trabajo a no ser que se pruebe por parte del trabajador la imposibilidad de haberlo hecho.

En el caso de que se trate de una ausencia causada por enfermedad del trabajador, el plazo será de 24 horas.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio grave al normal desarrollo de la actividad de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA o existiese grave riesgo de accidente, podrá ser considerada como FALTA GRAVE O MUY GRAVE.

e) No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.

f) No atender a los compañeros de trabajo con la debida atención.

g) Pequeños descuidos en la conservación de las instalaciones, máquinas, utillaje, herramientas y materiales de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA.

h) Las discusiones con los compañeros en el desarrollo del trabajo. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, serán considerados como faltas GRAVES.

i) No comunicar a la FUNDACIÓN con la puntualidad debida los cambios de residencia o domicilio.

j) No comunicar a la FUNDACIÓN con la debida puntualidad los cambios relativos a las situaciones familiares que puedan afectar a la Seguridad Social, así como aquellos cambios o modificaciones que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.

k) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la imagen de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA o al normal desarrollo de su actividad.

2. Se considerarán FALTAS GRAVES:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas durante un período de treinta días naturales.

b) Falta de asistencia dos días no consecutivos al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero y el infractor conociera con antelación y por escrito esta circunstancia, y cuando a consecuencia de la misma causase perjuicio de alguna consideración a la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA.

c) Falsar u omitir datos referentes a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios o relativos a prestaciones familiares.

d) La falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de los compañeros de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción en los métodos de trabajo o de modernización de maquinaria que pretenda introducir la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivara perjuicio grave para la FUNDACIÓN o los compañeros de trabajo, se considerará FALTA MUY GRAVE.

Igualmente, en el caso de que la desobediencia afecte a la utilización de prendas e instrumentos de seguridad, tendrá la consideración de FALTA MUY GRAVE.

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



Tendrá tal consideración la disminución del rendimiento maliciosa aunque no sea continuada, así como la resistencia manifiesta a prestaciones polivalentes en diferentes áreas de trabajo de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA.

g) La imprudencia en el desarrollo del trabajo. Si la imprudencia implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de avería grave para las instalaciones o bienes de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA, podrá ser considerada MUY GRAVE.

En todo caso se considerará imprudencia en el trabajo tanto la no utilización de los equipos y material de seguridad de carácter obligatorio, como la utilización de los mismos de forma no adecuada.

h) No dar aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a cargo del trabajador, cuando de ellos se derive perjuicio grave para la FUNDACIÓN. Si de los citados desperfectos o anomalías se derivara riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones y material de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA, tendrá la consideración de FALTA MUY GRAVE.

i) No poner en conocimiento de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA la existencia de desperfectos o el mal estado de conservación de los equipos y material de seguridad utilizados en el desarrollo del trabajo.

j) Incumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo o la tolerancia del incumplimiento de los trabajadores que, en su caso, se encuentren a su cargo.

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

l) El engaño o simulación para obtener un permiso o licencia para ausentarse de su trabajo.

Se considerarán asimismo FALTAS GRAVES:

I. La reincidencia o reiteración en falta leve dentro de un periodo de tres meses, siempre que dicha falta se hubiera sancionado.

3. Se considerarán faltas MUY GRAVES:

a) Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de tres meses.

b) La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días naturales, o durante más de veinte días, ya sean consecutivos o alternos, en el período de un año.

c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones o tareas encomendadas y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma y la duración de la jornada.

d) Violar el secreto de correspondencia de la FUNDACIÓN, y la revelación a terceros de datos estratégicos, así como los protegidos por la Ley de Protección de Datos, Ley de Propiedad Intelectual y Ley de Propiedad Industrial.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la FUNDACIÓN, sin perjuicio de los desgastes y/o deterioros propios de las labores de enseñanza.

f) La condena por delito de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA o cualquier otra clase de hechos que puedan suponer, a juicio de la Dirección de la misma, desconfianza hacia su autor, y en todo caso aquellas condenas de duración superior a tres años dictadas por los tribunales de Justicia.

g) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderán en este apartado todas aquellas conductas fraudulentas desarrolladas por trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal dirigidas o tendentes a prolongar dicha situación.

h) La embriaguez durante el trabajo, o presentarse en dicho estado en las instalaciones de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA. Presentarse

a trabajar o permanecer en el puesto de trabajo estando afectado por la utilización o consumo de estupefacientes que disminuyan la capacidad psíquica o física o afecten negativamente a la capacidad funcional del trabajador.

i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto o consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a los subordinados o compañeros, así como el abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un directivo, jefe o mando intermedio cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con grave perjuicio para el trabajador.

j) Causar accidentes graves o averías importantes por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

l) La incitación o provocación a otros compañeros para incurrir en conductas que minoren el rendimiento del trabajo.

m) La desobediencia continuada o persistente a las órdenes o instrucciones recibidas de los superiores.

n) Introducir en la mina o en ambientes potencialmente peligrosos cerillas, mecheros u otros utensilios propios para producir llamas o chispas.

Se considerarán asimismo FALTAS MUY GRAVES:

I. La reincidencia o reiteración en comisión de falta grave en el periodo de cuatro meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

II. En particular para los puestos de especial responsabilidad se tomará en cuenta el deterioro de confianza que la comisión de la falta pueda llevar consigo. A estos efectos se presumirán MUY GRAVES, las conductas consistentes en cualquier forma de desviación de fondos, hurtos, irregularidades contables, simulación de gastos o similares, con independencia de los importes a que se refieran.

III. Finalmente, solo podrá ser sancionada con despido salvo lo estipulado en el Art. 54 del E.T., la siguiente FALTA MUY GRAVE:

Fumar dentro de la mina o ambientes potencialmente explosivos e intentar producir fuego por cualquier procedimiento.

La incitación manifiesta hacia los alumnos de comportamientos que pongan en peligro su formación y seguridad.

Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual entre compañeros de trabajo y, en especial, el acoso sexual de un superior a un subordinado o de un subordinado a una superior.

*Artículo 46. Reiteración o reincidencia.*

A los efectos previstos en el artículo anterior, se considerará que existe reiteración o reincidencia en la comisión por parte de un trabajador de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA de una falta de carácter LEVE O GRAVE, cuando, habiendo incurrido en conductas calificables como tales, la Fundación las haya sancionado por escrito, o cuando a pesar de haber constatado la realización de la conducta sancionable, la Dirección de la FUNDACIÓN haya decidido, en base a las circunstancias concurrentes, no imponer sanción alguna, siempre que comunique por escrito al trabajador que su conducta será tenida en cuenta a los efectos descritos en el presente artículo.

No podrá apreciarse reiteración en el caso de que entre una comisión y otra medie un plazo superior a cuatro meses.

*Artículo 47. Consideraciones particulares sobre algunos tipos de faltas.*

1. En materia de faltas de asistencia y puntualidad éstas se considerarán no justificadas cuando:

No sean avisadas por parte del trabajador salvo que se demuestre la imposibilidad de haberlo hecho.

No se aporte justificación suficiente y razonable dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, salvo casos de fuerza mayor. Dicho plazo será de veinticuatro horas en el caso de que la ausencia del trabajador esté motivada por la enfermedad del mismo.

Se aporte volante médico en el cual no se indique de forma clara y expresa que no se ha podido asistir al trabajo.

2. Se considerarán manifestaciones de fraude, deslealtad o abuso de confianza cualquier tipo de conductas en que exista una vulneración del deber de transparencia y colaboración con la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA en base a la consideración de trabajadores de la misma y se antepongan los propios intereses a los institucionales y profesionales.

Igualmente, se considerará que se produce fraude, deslealtad o abuso de confianza en aquellas actuaciones u omisiones en las que quepa apreciar malicia, ocultamiento, desviación de facultades o funciones, consumando comportamientos que, de conocerse con antelación, no serían normalmente autorizados por la empresa, o se consideraran en general inaceptables o consta que han sido reprochados de algún modo con anterioridad.

#### Artículo 48. Sanciones.

La FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA podrá aplicar a las FALTAS MUY GRAVES cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las GRAVES las previstas en los apartados a) y b).

##### a) Por FALTAS LEVES:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

##### b) Por FALTAS GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días.

##### c) Por FALTAS MUY GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de trece hasta cuarenta y cinco días.

Despido disciplinario en los casos señalados en el apartado III del Art. 45 del presente Convenio.

#### Artículo 49. Prescripción de las faltas.

Los plazos de prescripción de los diferentes tipos de faltas serán los siguientes:

FALTAS LEVES: Diez días.

FALTAS GRAVES: Veinte días.

FALTAS MUY GRAVES: Sesenta días.

En el caso de las faltas continuadas, los plazos de prescripción no comenzarán a computarse hasta que no cese la comisión de la conducta, y salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Cuando, por mediar ocultación de la falta por su autor, ésta no hubiese llegado a conocimiento de la FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA, el plazo de prescripción no se iniciará hasta que se produjese el conocimiento de los hechos, entendiéndose que la ocultación no sólo prolonga la comisión de la falta sino que impide el inicio de los cómputos prescriptivos.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

1. En el caso de que un trabajador causase baja por accidente grave o enfermedad profesional, la Fundación complementará hasta el 100% de la percepción para los casos de baja superior a treinta días haciéndose efectivo desde el vigésimo día.

2. Con el propósito de garantizar a los trabajadores de la Fundación los 14 festivos anuales establecidos por Ley, durante la vigencia del Convenio, la representación de los trabajadores y la Dirección, negociarán el disfrute de aquellos festivos que coincidan en sábados o domingos para que puedan ser descansados en otras fechas, siendo éstas, si las necesidades de la Fundación lo permiten, preferentemente en lunes o viernes anterior a dicho festivo.

En prueba de conformidad, las partes firman el presente Convenio en La Ribera de Folgoso, a 2 de julio de 2004.

POR FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA (ilegible).-POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES (ilegible).

#### ANEXO I

##### SALARIO BASE POR GRUPOS Y NIVELES

Grupo	Sal. base/Mes	Sal. base/Anual
A	1.200,00	16.800,00
B	1.000,00	14.000,00
C	930,00	13.020,00
D	715,00	10.010,00
E	615,00	8.610,00

Nivel	Plus Sal./Mes	Plus Sal./Año
I	500,00	6.000,00
II	400,00	4.800,00
II.1	97,00	1.164,00
III	350,00	4.200,00
IV	206,00	2.472,00
V	50,00	600,00

#### ANEXO II

Complemento por Puesto de Trabajo.

Departamento técnico.

	Puesto de trabajo					
	JEFE ÁREA	MONITOR	MONITOR AY.	TÉCNICO	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª
MINA	360,00	550,00	425,00	200,00	100,00	50,00
CONST.SUB.	360,00	500,00	375,00	200,00	50,00	10,00
MEC.	360,00	450,00	350,00	200,00	50,00	10,00
ELECT.	360,00	340,00	325,00	200,00	50,00	10,00
MOV.T.	360,00	335,00	300,00	200,00	50,00	10,00
CANTERÍA	360,00	335,00	260,00	200,00	50,00	10,00
INSTAL.E.E.R.R.-Fontanería	360,00	150,00	100,00	125,00	50,00	10,00
MED.AMB	360,00	100,00	75,00	100,00	50,00	10,00

#### Puesto trabajo

DIRECTOR TÉCN. 400,00

Departamento Administrativo.

#### Puesto de Trabajo

	Director Admón.	Jefe Admón.	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	Aux.	Servicios
Admón.	110,00	110,00	110,00	110,00	110,00	
Guarda						150,00

Complemento de responsabilidad.

#### COMPLE.RESPONSAB.

Director Técnico	1.200,00
Director Admón.	600,00
Jefe Área	800,00
Jefe de Taller	400,00
Jefe Admón.	200,00
Coord.Estudios	250,00
Monit.Mina	235,00

#### ANTIGÜEDAD.

1 trienio	50 euros/mes
2 trienios	100 euros/mes
3 trienios	225 euros/mes
4 trienios	300 euros/mes
5 trienios	450 euros/mes
6 trienios	600 euros/mes

6837

1.067,20 euros

\*\*\*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la Empresa Cementos de Cosmos SA, Factoría de Toral de los Vados (León), año 2004 (código 240050-2), 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, 9 de agosto de 2004.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A. el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

\* \* \*

CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS COSMOS, S.A.,  
FACTORÍA DE TORAL DE LOS VADOS (LEÓN), PARA 2004

#### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1º-Ámbito de aplicación:

a) Territorial.- El presente Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo que en la actualidad tiene la empresa Cementos Cosmos, S.A., en la provincia de León.

b) Personal.- Estará incluido todo el personal que preste servicios en los centros de trabajo afectados, con excepción del personal directivo, extensible a Director General, Director de Estudios y Proyectos y Director Administrativo.

##### Artículo 2º-Vigencia:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma (condicionado a que la autoridad laboral estime que no conculca la legalidad vigente, según el artículo 90, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores), si bien los efectos económicos se retrotraerán al 01/01/2004.

##### Artículo 3º-Duración:

La duración del presente Convenio Colectivo será hasta el 31 de diciembre de 2004.

Este convenio se considerará prorrogado de año en año si cualquiera de las partes mediante sus representantes (Comité de Empresa), o Dirección no lo denuncia con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prórrogas. A esta denuncia habrá de adjuntarse necesariamente el proyecto de los puntos concretos que se pretenden revisar.

##### Artículo 4º-Subida y revisión salarial:

a) Subida salarial: Las tablas salariales que constan en los anexos I y III incluyen la subida salarial correspondiente al período desde 01.01.2004 hasta 31.12.2004 (General: 3,0%). Los nuevos importes de la becas se aplicarán al curso 2004-2005.

b) Revisión salarial: Si el I.P.C. a 31/12/2004 supera el 2,0% sobre el de 31/12/03, se efectuará una revisión de los conceptos económicos, en el mismo porcentaje de exceso sobre este porcentaje.

##### Artículo 5º-Normas supletorias:

Para todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Acuerdo para la cobertura de vacíos en el sector cemento (BOE 22/12/98).

#### CAPÍTULO II.- DEL PERSONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### Artículo 6º-Organización del trabajo:

La organización del trabajo corresponderá a la Dirección de la empresa Cementos Cosmos, S.A., respetando los derechos laborales básicos del trabajador respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, entre otros, según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4º, apartado 1 y 2.

La modificación de las condiciones del trabajo serán reguladas de acuerdo con lo que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, respetando las competencias que le son propias al Comité de Empresa, según el artículo 64 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Los escalones asignados a cada trabajador no podrán ser rebajados, salvo por iniciativa del propio trabajador.

##### Artículo 7º-Clasificación de puestos de trabajo:

La clasificación de los puestos de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo es la que figura en los anexos I y II de este Convenio.

##### Artículo 8º-Vacaciones y fiestas abonables:

a) Vacaciones: Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará en el año 2004 de un período anual de vacaciones retribuidas de 25 días laborables.

La retribución de las vacaciones comprende el sueldo base, antigüedad, complemento puesto y primas; el plus-turno y las condiciones personales se abonarán si las hubiere. Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que disfrutar sus vacaciones anuales durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril y mayo, percibirán como compensación la cantidad que figura en el Anexo III.

Para el personal de turno central y del ensacado si algún día festivo no dominical de los 14 vigentes (12 de carácter nacional o autonómico y 2 locales) coincide en sábado, se compensará con un día de descanso, para el supuesto de no estar de vacaciones, esta compensación se producirá el siguiente día laborable.

b) Fiestas abonables: Todas las fiestas autorizadas por la autoridad laboral competente serán abonadas a los trabajadores, tanto les corresponda trabajo como descanso (si es turno rotativo con trabajo de sábados y domingos) en dichos días de fiesta.

Para todos los trabajadores que el 28 de octubre de 1994 están incluidos en este apartado, se les mantendrá en el futuro dicha percepción, siempre que se mantenga esta situación de trabajo.

c) A partir de la puesta en marcha del 5º turno (enero 2004), el importe a abonar por las circunstancias previstas en el párrafo anterior será el contemplado en el artículo 10, e) para el Turno rotativo 2 o 3 turnos con trabajo en domingos y festivos.

Los importes que de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior se hayan venido percibiendo hasta la fecha indicada en el párrafo anterior, se consolidarán a título individual (deducidos 45 euros por 12 mensualidades).

##### Artículo 9º-Incapacidad temporal:

Durante el período de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará hasta el 100% sobre la prestación que corresponda a la Seguridad Social, del salario percibido el mes anterior, que se hace extensivo a los conceptos: Salario base, antigüedad, complemento de puesto, así como las primas de producción que se paguen en el mes a los trabajadores en activo (fija y variable). Se actualizará al convenio vigente los trabajadores que vengan de baja de años anteriores. Para los tres primeros días de baja, se complementará hasta el 100% en la primera baja del año, así como en las bajas con internamiento hospitalario y también cuando el absentismo acumulado por enfermedad común en el semestre anterior no supera el 3,5%, para el cómputo de este porcentaje no se tendrán en cuenta las bajas de larga duración (mas de 6 meses) ni los procesos de invalidez. En los casos de I.T. derivada de accidente de trabajo el complemento se abonará siempre desde el primer día de baja.

Esta compensación se hará efectiva siempre que, previo informe del Servicio Médico de Empresa, se considere justo abonar. Para ello, el Servicio Médico de Empresa podrá requerir la presencia del trabajador enfermo entendiéndose que en caso de no asistencia injustificada perderá el derecho al complemento.

Tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa se comprometen a analizar mensualmente el absentismo, con el fin de establecer, si hubiera lugar, las oportunas medidas correctoras, para reducir el mismo a porcentajes de normalidad. En este sentido se aplicará con todo rigor lo establecido en el artículo 20, apartado cuarto, del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES Y JORNADA LABORAL

##### Artículo 10º-Conceptos retributivos:

Se establecen como conceptos integrantes de la retribución total los siguientes:

a) Sueldo base: Viene representado por la cantidad que bajo este epígrafe se refleja en el anexo I de este Convenio.

b) Antigüedad: Se devengará en la misma forma que viene percibiéndose en la actualidad, según la escala siguiente:

%	5	10	20	30	40	45	50
AÑOS ANTIGÜEDAD	2	4	9	14	19	29	34

c) Complemento de puesto: Consiste en una cantidad fija acorde con la valoración de los puestos de trabajo, actividad, responsabilidad, penosidad y demás condiciones ambientales del puesto, etc., según se expresa en los anexos I y II del presente Convenio, en los epígrafes correspondientes.

d) Primas de producción: Se establece una prima fija y otra variable, ésta última en función de la producción de clinker obtenida y la aplicación de los coeficientes reflejados en el Anexo I.

El cálculo de la prima variable en función de la producción de clinker se realizará sobre las toneladas acumuladas medias (T.A.M.). En cualquier caso, se establece un mínimo para abono de prima variable de 35.000 Tm. de clinker mensuales.

e) Plus turno rotativo: Este se abonará a aquellos trabajadores que en turno rotativo incluya la jornada de 22.00 a 6.00. Se abonará en función de las jornadas reales de trabajo, no percibiéndose en las dos pagas extraordinarias, ni en la de beneficios, su importe será el fijado en el Anexo III. Los trabajadores que presten sus servicios en dos turnos rotativos (6.00 a 14.00 y 14.00 a 22.00) percibirán el importe que se detalla en el citado Anexo III.

Para los trabajadores cuyo turno incluya el trabajo en fines de semana y festivos se abonará este plus por el importe que para estos casos figura en el Anexo III.

Todos los trabajadores a turno rotativo que por necesidades de la empresa pasen temporalmente a dos turnos o turno central se les respetarán sus condiciones económicas como si estuviesen en turno rotativo.

A los efectos de abono del plus de turno, se establece que será devengado por el trabajador que no está en turno rotativo y por necesidades del servicio tenga que ser incorporado de forma frecuente al turno, mientras dure esta situación.

Para todos los trabajadores que el 28 de octubre de 1994 perciben el plus de turno rotativo de forma permanente, les será respetado en "Condiciones personales" el importe diferencial que pudiera producirse, a razón de dos veces el importe del doble turno si pasa de 3 turnos a turno central, o bien, el importe del doble turno si pasa de 3 a 2 turnos, o de 2 turnos a turno central, si por necesidades de la empresa, no a petición propia, se les cambiase a un puesto de trabajo que no tuviera derecho a dicho plus. Si volviesen a turno rotativo quedaría anulada a todos los efectos la percepción que tuvieran asignada en "Condiciones personales" por este concepto.

f) Plus de Nocturnidad: Se establece un Plus de Nocturnidad que se abonará a los trabajadores que presten sus servicios en horario de 22 a 6. El importe de este Plus es el que figura en la Tabla del Anexo III, y se abonará por cada jornada efectiva prestada en el indicado horario.

g) Participación en beneficios: Con la mensualidad de diciembre de cada año la empresa abonará esta gratificación de carácter extraordinario, cuyo importe será de 30 días de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, antigüedad, complemento de puesto (que viene representado en el anexo I) así como la prima fija y la parte mínima de la prima variable.

#### Artículo 11º-Horas extraordinarias:

a) Se abonará de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes de carácter general.

b) La realización de las mismas se sujetará a las disposiciones legales en cada momento, y mensualmente la Dirección de la Empresa informará al Comité del número de horas habidas en cada sección, especificando las circunstancias que las han originado.

c) Horas estructurales: En cuanto a las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales quedan

pactadas como tales, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o de mantenimiento.

Para ello se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente con la Empresa y el Comité de Empresa. En todo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.858/1981 de 20 de agosto y O.M. de 1 de marzo de 1983 (*Boletín Oficial del Estado* 7-3-83).

#### Artículo 12º-Gratificaciones extraordinarias:

a) Con la mensualidad de junio, la Empresa abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio una gratificación de carácter extraordinario cuyo importe será el correspondiente a 30 días de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, complemento puesto (que vienen expresados en el anexo I), así como la antigüedad que en cada caso corresponda. Por otra parte, se incrementará esta paga con la cantidad correspondiente a la prima fija y la parte mínima de la prima variable.

b) Con la mensualidad de noviembre, la Empresa abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio una gratificación de carácter extraordinario cuyo importe será el correspondiente a 30 días de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, complemento puesto (que vienen expresados en el anexo I), así como la antigüedad que en cada caso corresponda. Por otra parte, se incrementará esta paga con la cantidad correspondiente a la prima fija y la parte mínima de la prima variable.

#### Artículo 13º-Condiciones personales:

La cantidad abonada por la Empresa a determinados trabajadores de carácter personal se mantendrán por el concepto que las originó y se incrementarán en el mismo porcentaje señalado en el apartado a) del artículo 4º.

Bajo este mismo epígrafe se abonarán las diferencias originadas por la supresión de la prima de ensacado por el importe reflejado en el Anexo III, así como las debidas a la pérdida del Plus de Turno, según se establece en el artículo 10.e), párrafo 4º de este convenio.

#### Artículo 14º-Dietas:

Se mantiene el concepto de dieta para los supuestos de desplazamiento por orden de la dirección de la empresa a lugar distante más de 10 km. Las cantidades a abonar en concepto de dieta y media dieta son las que figuran en el Anexo III.

Cuando los gastos realizados por el trabajador en los referidos supuestos sean superiores a lo cobrado por dieta y previa justificación, la Empresa quedará obligada a pagar la diferencia. El día de salida se cobrará dieta completa e igualmente el de llegada, salvo que el trabajador pueda pernóctar en su domicilio, en cuyo caso cobrará media dieta. Si el desplazamiento obliga únicamente a realizar fuera la comida del mediodía, también se percibirá media dieta.

#### Artículo 15º-Premio de vinculación:

La empresa en razón a la permanencia en el trabajo, mantiene un Premio de Vinculación que devengarán aquellos trabajadores que cumplan 15 años de antigüedad contados a partir del 1º de enero de 1969. El importe de dicho premio consistirá en una cantidad igual al montante de la última mensualidad percibida por los conceptos: Salario base, antigüedad, complemento puesto, prima fija, prima variable, así como el plus de turno rotativo y condiciones de carácter personal si las hubiere. Asimismo tendrán derecho a este premio los trabajadores que llevando un mínimo de 13 años de alta en la Empresa, pasen a invalidez total y absoluta; en caso de fallecimiento este premio será abonado a los familiares causahabientes. Se estudiarán casos especiales, no contemplados en esta norma.

Se abonará el 1º de enero del año que corresponda para todos aquellos trabajadores que cumplan los 15 años dentro del primer semestre. Los que cumplan en el 2º semestre se les abonará en 1º de enero del año siguiente.

Se anularán al percibir este premio de vinculación las anotaciones de faltas leves, graves y muy graves que hubiese en el expediente personal.

**Artículo 16º-Gratificación especial (Nochebuena, Nochevieja y Reyes):**

A todos aquellos trabajadores que vengan a trabajar en el turno de 22.00 a 6.00 los días de Nochebuena, Nochevieja y Reyes (22.00 horas del día 5 a 6.00 horas del día 6), la Empresa les abonará una gratificación especial cuyo importe figura en el Anexo III.

La Dirección de la Empresa, cuando a su juicio existan razones técnicas, organizativas o productivas, para no trabajar en determinadas secciones en las fechas y turnos indicados, avisará con 24 horas de antelación como mínimo a los trabajadores que se vean afectados, para que no se incorporen al trabajo, no teniendo, en consecuencia, los citados trabajadores derecho a la percepción de la gratificación especial.

**Artículo 17º-Plus de distancia:**

Se abonará de acuerdo con las condiciones que regula la vigente ley, sin exclusión de ningún km recorrido, y por el importe que figura en el Anexo III.

Quedan excluidos de la percepción de este plus los trabajadores residentes en Toral de los Vados.

Los cambios de domicilio justificados por los Ayuntamientos respectivos llevarán consigo el abono de este plus a los trabajadores que no fuesen perceptores del mismo.

Los trabajadores que habiendo cambiado de domicilio y éste no conlleve abono del plus de distancia y sean perceptores del mismo debido al anterior domicilio, y no lo hayan comunicado a la Empresa, les serán descontadas las cantidades que hubiesen percibido desde la fecha en que se produjo dicho cambio. Independientemente de la sanción a que hubiera lugar de acuerdo con la vigente legislación.

Los trabajadores con residencia en Toral de los Vados, y que presten sus servicios en la cantera de caliza, percibirán por día de trabajo en la misma el importe resultante de multiplicar por 6 el precio por km que figura en el Anexo III. Para los trabajadores de cantera con residencia en municipio distinto, se abonará la suma del importe correspondiente al Plus de Distancia desde su domicilio hasta Toral de los Vados por el importe general, más la cantidad de este Plus de Distancia a la cantera.

Si las instalaciones de la cantera fueran trasladadas se ajustarán los km a pagar.

**Artículo 18º-Prima por reparación refractario horno V:**

A juicio y decisión de la Dirección y siempre por razones de producción, se establecerá una prima de reparación del refractario del horno V para caso concreto, en función del tiempo empleado, de los metros de refractario colocados y de la calidad de la reparación efectuada.

**Artículo 19º-Jornada laboral:**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, tanto por turno central como turno rotativo, en las condiciones para este último que regula la vigente legislación.

A partir de la implantación del 5º turno, la jornada anual será de 1.768 horas, (8 horas más en los años bisiestos). A los trabajadores que disfruten de una jornada menor, se les respetará a título individual.

El horario para el personal de cantera de caliza y marga será durante todo el año el siguiente: De 06:45 a 14:00 horas.

No obstante, si por razones organizativas (ejemplo: reparación de horno, regulación stocks caliza y marga) fuese necesario incorporar al personal de cantera a la fábrica, su horario se adaptará al de la sección a la que sean destinados, durante el tiempo que existiesen dichas razones.

**Artículo 20º-Permisos retribuidos:**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por matrimonio de hijos o hermanos.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

A los efectos de reconocimiento de estos permisos se tendrán en cuenta las parejas de hecho legalmente reconocidas.

Independientemente, en el caso de que un trabajador, bien desde su domicilio y no pueda asistir al trabajo, bien desde su propio puesto de trabajo, se tenga que desplazar al médico de cabecera o al médico especialista, acreditará suficientemente y con justificante las horas empleadas, a efecto de su abono por parte de la Empresa.

**CAPÍTULO IV - DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

**Artículo 21º-Comité de Empresa:**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores siendo su composición, competencia, deberes y derechos, los derivados del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y que entre otros se reflejan los siguientes:

Los miembros del Comité de Empresa tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación y podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes y que serán reconocidas por la Dirección de la Empresa para autorizar dicha acumulación.

Recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Para todo lo no previsto en esta normativa, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

**Artículo 22º-Secciones Sindicales:**

De conformidad con lo dispuesto en la LEY ORGÁNICA 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrán constituirse en el ámbito del centro de trabajo Secciones Sindicales con los deberes y derechos que se establecen en la misma.

A requerimiento escrito de los trabajadores, la Empresa descontará en nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente a los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.) que superan el mínimo del 10% de afiliados que se exige.

**Artículo 23º-Comité de Seguridad y Salud:**

Su constitución, composición y funciones estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y normas que la desarrollen.

**CAPÍTULO V.- OTROS ACUERDOS**

**Artículo 24º-Ascensos:**

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, mérito, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Para aquellos trabajadores incorporados a la empresa con anterioridad al 28 de octubre de 1994 y que lleven 10 años en el mismo escalón, se ascenderán automáticamente al escalón inmediato superior, fijando como tope máximo el escalón 7. Será aplicable a los

escalones 1, 2, 3, 4, 5 y 6. La entrada en vigor de estos ascensos será a partir del 1º de enero de 1991.

**Artículo 25º-Ropa de trabajo:**

La empresa facilitará a todo el personal las prendas y útiles que sean necesarios conforme la legislación vigente en cada momento, así como el cumplimiento de los acuerdos aprobados por el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa. Se entregará una prenda de abrigo a todo el personal, excepto oficinas, que se renovará cada 2 años. Se facilitarán gafas de seguridad graduadas a quienes las precisen por necesidad del puesto de trabajo. Para la renovación de estos equipos, se entregará el anterior.

**Artículo 26º-Fiesta del cemento:**

Se acuerda que la Fiesta del cemento sea el día 4 de diciembre, Santa Bárbara, considerado como día de la Patrona que se establece como festivo para todos los efectos.

Si coincide en sábado o domingo, se trasladará a un día laboral, anterior o posterior.

**Artículo 27º-Jubilación a los 64 años:**

Se acuerda la jubilación anticipada a los 64 años, en las condiciones que fija el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

Complemento de jubilación: Para todos los trabajadores que se jubilen de forma voluntaria y de mutuo acuerdo con la empresa, siempre que no se acojan a lo dispuesto en el párrafo anterior, se establece un premio por su jubilación, por los importes señalados en el Anexo III.

**Artículo 28º-Ayuda a minusválidos o disminuidos.**

Para aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos minusválidos o disminuidos, reconocidos según las normas del I.N.S.S. percibirán la cantidad señalada en el Anexo III. Asimismo la Empresa abonará los gastos que la Administración del Estado no cubre en aquellos casos en que asistan a escuelas de educación especial.

**Artículo 29º-Ayuda de estudios:**

1º.- Tendrán derecho a optar a esta ayuda los hijos de productores en activo, de viudas de trabajadores y jubilados.

2º.- Las cuantías mínimas establecidas en el Anexo III serán revisadas todos los años y cubrirán los siguientes conceptos:

- EGB (1º a 3º)
- EGB (4º a 8º) y ESO (1º y 2º)
- FP, BUP, ESO (3º y 4º), Bachillerato, COU o similares
- Estudios Técnicos y Universitarios o similares

3º.- Las cuantías anteriores se incrementarán según concurra el alumno en las siguientes circunstancias y por los importes reflejados en el Anexo III.

a) Cuando tengan que utilizar medios de transporte para acudir al centro de estudios (excepto BUP, ESO, COU, Bachillerato o FP).

a1) Cuando tengan que utilizar medios de transporte para acudir al centro de estudios para BUP, ESO, COU, Bachillerato o FP por no existir otros centros en su localidad de residencia.

b) Si además de lo expuesto en el apartado anterior, también tiene que comer fuera de su residencia familiar.

c) Cuando deba residir fuera de su residencia.

4º.- Los mínimos establecidos en los apartados 2º y 3º serán incrementados en un 50%, salvo caso especial que se estudiará aparte, para hijos de viudas de trabajadores e hijos de productores jubilados cuyos ingresos medios mensuales no superen el salario mínimo interprofesional.

5º.- Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de los trabajadores (extensible a sus esposas), dentro de su línea de promoción, o bien contribuyan a la elevación de su nivel cultural, de acuerdo con la sistemática establecida en los apartados precedentes.

**Artículo 30º.-Póliza de seguros:**

La empresa concertará, a su exclusivo cargo, una póliza de seguros que cubrirá a todos los trabajadores en activo con la cuantía señalada en el Anexo III y por los siguientes riesgos:

-Muerte o invalidez total o absoluta, derivada de accidente laboral o no laboral, ocurrido las 24 horas del día (excepto riesgos extraordinarios excluidos por la compañía de seguros).

-Muerte o invalidez total o absoluta, derivada de enfermedad profesional.

**CAPÍTULO VI.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Artículo 31º-Absorción y compensación:**

Las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor a las que puedan producirse en el futuro, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Ambas partes se remitirán a lo establecido en el artículo 26, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 32º-Indivisibilidad:**

Las condiciones de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible de tal forma que las materias objeto del mismo han de ser reguladas en su totalidad debiendo reconsiderarse su contenido por ambas partes.

**Artículo 33º-Comisión paritaria:**

Se nombra una Comisión paritaria con las atribuciones y funciones que le confiere la legislación vigente, compuesta por:

Por la Empresa:

- D. Luis Arroyo Álvarez
- D. Miguel Millán Martínez
- D. José Antonio García Besteiro
- D. Miguel Rodríguez del Río

Por los trabajadores:

- D. Fernando Diñeiro Diñeiro
- D. José A. Carro González
- D. Javier Prada Folgueral
- D. José Fernández Moral

**Artículo 34º.-Contratación personal eventual:**

Para aquellos trabajos programados por la Dirección de la Factoría (ejemplos: paradas programadas de hornos, limpieza de silos), que no requieran cualificación especial, se harán contratos eventuales por períodos a determinar por la Dirección de la Factoría, con previa información al Comité de Empresa.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa se compromete a no aplicar, de forma unilateral, medidas de movilidad geográfica o expedientes de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.

**ANEXO I**

**TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2004**

CATEGORIAS	ESC.	ESC. SAP	SUELDO BASE	COMPLE-MENTO PUESTO	PRIMAS	
					PARTE FIJA	PARTE VARIABLE EUROS/TM. CLINKER
Directores de Departamento	-	-	809,98	1.962,92	260,43	-
Subdirector de Administración	-	-	809,98	1.331,81	260,43	-
Subdirector de Fabricación	-	-	809,98	1.331,81	260,43	-
Subdirector de Taller Mecánico	-	-	809,98	1.331,81	260,43	-
Subdirector Mantenimiento Mecánico	-	-	809,98	1.265,90	260,43	-
Subdirector Taller Eléctrico	-	-	809,98	1.426,04	260,43	-
Subdirector Canteras	-	-	809,98	1.367,88	260,43	-
Subdirector de Laboratorio	-	-	826,48	1.567,40	260,43	-
Perito E. Of. Estudios y Proyectos	-	-	809,98	1.314,64	260,43	-
Asistente Social	11-TB	5012	809,98	409,25	260,43	0,0049093
Jefe 2º Ad. (IBM-Caja y Expediciones)	10-TA	5013	729,38	618,10	260,43	0,0049093
Jefe 2º Ad. (Almacenes, Compras y Control Producción)	10-TB	5014	729,38	577,03	260,43	0,0049093
Jefe Taller Eléctrico	9-TA	5015	663,97	971,43	260,43	0,0047952
Oficial 1º Administración	7-T	5016	632,54	575,56	260,43	0,0042242
Encargado de Obras	6-TA	5017	663,97	762,82	260,43	0,0037676
Delineante 1º Superior	6-TA	5018	663,97	762,82	260,43	0,0037676
Encargado Laboratorio	6-TB	5019	663,97	675,08	260,43	0,0037676
Delineante 2º	4-T	5020	632,54	438,65	260,43	0,0034251
Oficial 2º Administración	3-T	5021	632,54	404,46	260,43	0,0030825
Auxiliar Administrativo	2-TA	5022	632,54	223,01	260,43	0,0023976
Dependiente Económico	2-TB	5023	632,54	271,05	260,43	0,0037676
Telefonista	1-TA	5024	632,54	172,77	260,43	0,0023976
Ordenanza	1-TB	5025	632,54	87,33	260,43	0,0023976
<b>TURNO CENTRAL Y ROTATIVO</b>						
Maestro Industrial A-1	8-TA1	5033	632,54	715,83	260,43	0,0049093
Maestro Industrial A	8-TA	5034	632,54	567,65	260,43	0,0049093
Maestro Industrial B	8-TB	5035	632,54	494,80	260,43	0,0049093
Encargado Fabricación	6-TC	5036	632,54	508,95	260,43	0,0049093
Encargado Canteras	6-TC	5037	632,54	508,95	260,43	0,0049093
Jefe Equipo A	6-TD	5038	632,54	456,86	260,43	0,0047952
Oficial 1º A	7-A	5039	632,54	346,05	260,43	0,0047952
Capataz Ensayado	5-T	5040	632,54	303,78	260,43	0,0047952
<b>DÍA</b>						
Varios	7	5026	21,06	8,00	8,58	0,0047952
Varios	6	5027	21,06	6,25	8,58	0,0042242
Varios	5	5028	21,06	5,21	8,58	0,0037676
Varios	4	5029	21,06	4,64	8,58	0,0034251
Varios	3	5030	21,06	3,90	8,58	0,0030825
Varios	2	5031	21,06	3,25	8,58	0,0023976
Varios	1	5032	21,06	2,77	8,58	0,0015985

## ANEXO II

## CALIFICACION PUESTOS DE TRABAJO

DESIGNACIÓN	Grupo puesto trabajo (Clasificación)	DESIGNACIÓN	Grupo puesto trabajo (Clasificación)
A.T.S.	11-TA	Puente Grúa	6
Asistente Social	11-TB	Mantenimiento Ensacado	6
Maestro industrial A-1	8-TA1	Ofic. 3º Mecánico y Eléctrico	*5-4-3*
Maestro Industrial A	8-TA	Perforista	6
Maestro Industrial B	8-TB	Machacadora	7
Jefe Admón. 2º (IBM-Caja y Expedic.)	10-TA	Artillero	5
Jefe Admón. 2º (Almacenes, Compras y Control Producción)	10-TB	Vigilante Prehomogeneización	4
Jefe sección taller Eléctrico	9-TA	Vigilante Molino Crudo	4
Oficial 1º Administrativo	7-T	Vigilante Homogeneización	4
Delineante 1º Superior	6-TA	Vigilante Intercambiador	5
Encargado de Obras	6-TA	Vigilante Horna	7
Encarg. Laboratorio Químico	6-TB	Vigilante prep. Fuel	4
Encarg. Laboratorio Físico	6-TB	Vigilante Molino cemento	4
Encargados Fabricación y Cantera	6-TC	Ensacadores	5
Jefe de Equipo A	6-TD	Almaceneros	5
Delineante 2º	4-T	Basculeros	5
Capataz Ensacado	5-T	Porteros	5
Jefes de Equipo B	5-T	Guarda Jurado	*5-4*
Ofic. Electricista A, Tornero A, Ajustador A y Soldador A	7-A	Ordenanza	1-T
Dependiente Economato	2-TB	Ayudante Perforista	3
Oficial 2º Administrativo	3-T	Ayudante Machacadora	3
Operador Rayos X	7	Ayudante parque móvil	3
Ofic. 1º T. Mecánico y Eléctrico	7	Ayudante cinta Transp. Fca.	5
Mantenimiento Cinta Transp. Fábrica	7	Ayta. Locom. cargue graneles	4
Sala Control	7-A	Ayudante Ensacadora	4
Ofic. 1º Carpintero	7	Peones Brigada Móvil Cantera	2
Ofic. 1º Jardiner	6	Peones Túnel cargue Cantera	2
Auxiliar Administrativo	2-TA	Estibadores	4
Encargado Muestras	6	Limpieza Ensacadoras	4
Ofic. 2º Mecánico y Eléctrico	*6-5-4*	Mozo Economato	2
Pala Cargadora Cantera	7-A	Ayudante jardinero	2
Pala Cargadora Fábrica	7	Peón limpieza Fábrica	2
Dumpers	7	Peón bolsa trabajo obras	2
Locomotor	6	Peón brigada Móvil	2
Ofic. 2º Albañil	6	Mujeres limpieza	1
Conductor Palista	7	Molineres cemento Unidan y Ebro	5
Conductor carretilla elev. H-70	6	Reserva fabricación y muelle vacaciones: los que correspondan por el puesto que ocupan.	
Conductor carretilla elev. H-25	4		
Cuadro paletizado	4		

## ANEXO III

IMPORTES DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DEL CONVENIO CON EFECTOS DESDE 01/01/2004		
ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
Art. 8	Vacaciones fuera de periodo (Euros/año)	192,25
Art. 10. e)	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	196,81
	Turno rotativo 3 turnos con Domingos y Festivos (Euros/mes)	273,61
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	94,79
	Turno rotativo 2 turnos con Domingos y Festivos (Euros/mes)	156,36
Art. 10. f)	Plus Nocturnidad	3,25
Art. 13	Supresión Prima Ensacado	116,00
Art. 14	Dieta completa (Euros/día)	76,37
	Media Dieta (Euros/día)	38,18
Art. 16	Gratificaciones trabajo Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/día)	115,37
Art. 17	Plus Distancia General (Euros/Km.)	0,24
	Plus Distancia Toral - Cantera (Euros/Km.)	0,65
Art. 27	Complemento jubilación anticipada	
	60 años	9.606,29
	61 años	5.832,38
	62 años	2.973,37
	63 años	1.029,24
	64 años	285,89
	65 años o más	0,00
Art. 28	Ayuda Minusválidos y Disminuidos	77,72
Art. 29	Ayuda Estudios (Euros/año)	
	EGB (1º a 3º)	88,00
	EGB (4º a 8º) y ESO (1º y 2º)	176,00
	ESO (3º y 4º), BUP, COU, FP o similares	369,31
	Técnicos, Universitarios o similares	641,61
	a) Transporte (excepto BUP, ESO, COU y FP)	40,88
	a1) Transporte BUP, ESO, COU y FP	95,29
	b) Transporte y comida	133,72
	c) Residencia fuera del domicilio habitual	264,68
	Ingresos máximos Apdo.4	487,97
Art. 30	Seguro de Accidentes (desde 01.08.2004)	42.000,00

6841

507,20 euros

## Administración Local

### Ayuntamientos

#### SAN ANDRÉS DEL RABANEDO

Aprobación de la lista de admitidos y excluidos, de la composición del Tribunal calificador y fijación de la fecha de las pruebas se-

lectivas del concurso-oposición para el nombramiento como funcionario de carrera de un Auxiliar-Administrativo por promoción interna del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

Por resolución de Alcaldía de fecha 20 de septiembre de 2004, se aprobó la lista de admitidos y excluidos, la composición del Tribunal calificador y la fijación de la fecha de las pruebas selectivas del concurso-oposición para el nombramiento como funcionario de carrera de un Auxiliar-Administrativo por promoción interna del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

Habiendo finalizado el plazo de presentación de solicitudes para el nombramiento como funcionario de carrera de un Auxiliar-Administrativo por promoción interna, cuyas bases fueron aprobadas por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 31 de mayo de 2004, y publicadas en los boletines, así como el extracto de las mismas en el *Boletín Oficial del Estado*.

Visto el informe de la Técnica de Administración General de fecha 6 de septiembre de 2004.

Se propone la adopción de la siguiente resolución:

1º.-Declarar a los aspirantes siguientes:

A) Admitidos:

-Francisco Javier Gómez Vicente con DNI 9793310-W.

2º.-Designar al Tribunal calificador del concurso-oposición, que estará compuesto por las siguientes personas:

Presidente: Titular, don Miguel Martínez Fernández, Alcalde  
Presidente, suplente doña Teresa Cigales Romero.

Secretario: Titular, don César Fernando Ruano Muñoz, suplente doña Mónica Rodríguez Díez.

Vocales:

-La Concejala de Atención al Ciudadano y Servicios Municipales, doña Eugenia Gancedo García, y suplente la Concejala de Empleo y Desarrollo Local, doña Patricia Fernández Fernández.

-Un representante de la oposición, titular doña Aurora Baza Rodríguez y suplente don Elisardo Crespo Valderrey.

-Un representante de la Junta de Castilla y León, titular doña Henar Bardón Robla y suplente doña María Isabel Cimas Borrego.

-Un representante sindical, con titulación igual o superior a la exigida en la convocatoria, titular Abelardo Panero Martínez y suplente Ángel Manuel Álvarez Pérez.

-Dos funcionarios municipales con titulación igual o superior a la exigida en la convocatoria:

-Titular doña Ana María Sacristán Rodríguez y suplente don Gonzalo Rey Redondo.

-Titular don José Vicente Revilla García y suplente doña Carmen Turrado Aldonza.

3º.-Fijar en la Casa Consistorial del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo, el día 13 de octubre de 2004 a las 16.00 horas, como lugar, día y hora para la constitución del Tribunal calificador.

4º.-Convocar al aspirante para la realización de la fase oposición, examen, en la Casa Consistorial sita en calle Los Picones s/n, el día 13 de octubre de 2004 a las 17.00 horas.

5º.-Publicar en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN y en el tablón de anuncios del Consistorio la lista provisional de admitidos y excluidos, las personas que componen el Tribunal calificador y la fecha de la prueba selectiva.

Contra la presente resolución cabe interponer recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de León, en un plazo de dos meses, contados a partir del siguiente a la publicación del mismo, o, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó la resolución, en el plazo de un mes, contado a partir del siguiente a la publicación de la misma (artículo 116 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común). La no resolución y notificación en el plazo de un mes, abrirá el plazo para la interposición del recurso contencioso-administrativo.

San Andrés del Rabanedo, 21 de septiembre de 2004.-El Alcalde, Miguel Martínez Fernández.

7641

40,80 euros

## ANUNCIO

1. Entidad adjudicadora.  
-Organismo: Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.  
-Dependencia que tramita el expediente: Contratación.
2. Objeto del contrato.  
-Descripción del objeto: "Reparación de Acerados y patios en el 4º grupo de Pinilla, manzana 2".  
-Lugar de ejecución: Municipio de San Andrés del Rabanedo.  
-Plazo de ejecución: Cuatro meses.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.  
-Tramitación: Urgente.  
-Procedimiento: Concurso.  
-Forma: Abierto.
4. Presupuesto base de licitación: Doscientos cuarenta y cinco mil seiscientos cuarenta y siete euros con seis céntimos de euro (245.647,06 euros), IVA incluido.
5. Garantía provisional: Cuatro mil novecientos doce euros con noventa y cuatro céntimos de euro (4.912,94 euros).
6. Obtención de documentación e información.  
-Entidad: Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.  
-Domicilio: Calle Picones s/n.  
-Localidad y código postal: San Andrés del Rabanedo 24010, León.  
-Teléfono: 987 844 315.  
-Fecha límite de obtención de documentos e información: Trece días naturales a contar del siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.
7. Requisitos específicos del contratista.  
-Tener personalidad jurídica y plena capacidad jurídica y de obrar.  
-No estar incurso en ninguna de las prohibiciones de contratar señaladas en el artículo 20 del TRLCAP.  
-Acreditar la solvencia económica, financiera y técnica por los medios siguientes:  
-Copia autenticada del seguro de indemnización por riesgos profesionales de la empresa en cuantía de al menos 120.000 euros, y del recibo de su pago.  
-Informe de solvencia económica emitido por al menos una institución financiera que acredite una liquidez media en el último ejercicio de al menos 10.000 euros.  
-Relación de los principales contratos de características similares al que es objeto de la presente licitación ejecutados por la empresa en los dos últimos ejercicios, con certificados de buena ejecución de al menos dos de ellos.  
-La acreditación de la solvencia por los medios anteriores podrá ser sustituida cuando la empresa acredite que se encuentre clasificada por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Ministerio de Economía y Hacienda u órgano autonómico correspondiente en los epígrafes siguientes u otros superiores:
- Grupo: G.  
Subgrupo: 6.  
Categoría: D.
8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación.  
-Fecha límite de presentación: Trece días naturales a contar del siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.  
-Documentación a presentar de conformidad con las cláusulas 11 y 13 del pliego que rige la contratación.  
-Lugar de presentación: Registro General de Entrada del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo en horario de 9 a 14 horas, sito en calle Picones s/n, de San Andrés del Rabanedo 24010, de León.

9. Aperturas de ofertas: Se realizará a las 12 horas del primer miércoles hábil siguiente al de la terminación del plazo para presentar proposiciones, en acto público en el Salón de sesiones de este Ayuntamiento, sito en calle Picones s/n, de San Andrés del Rabanedo, fecha que podrá variar con comunicación expresa a los concursantes, de acuerdo con lo previsto en la cláusula 16 del pliego.

10. Gastos del contrato: Los anuncios derivados de la licitación, así como los de formalización del contrato en escritura pública si es solicitada por el contratista, igualmente todos aquellos gastos y tributos establecidos en la cláusula 32 del pliego de condiciones económico administrativas.

7289

48,80 euros

## BORRENES

Habiendo sido levantadas las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el expediente de expropiación forzosa incoado para la ejecución de la obra de "Acondicionamiento de la intersección del camino de acceso este a Borrenes con la N-536", cuyos bienes y derechos fueron declarados de urgente ocupación por acuerdo 101/2004, de 29 de julio, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial de la Junta de Castilla y León, publicado en el *Boletín Oficial de Castilla y León* número 148 de 3 de agosto de 2004, este Ayuntamiento ha resuelto, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 52.6 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, convocar a los titulares de bienes y derechos afectados, en el lugar, fecha y horas que a continuación se detallan, para proceder al pago de las cantidades asignadas como depósito previo y/o perjuicios por la urgente ocupación, procediéndose seguidamente al levantamiento de las actas de ocupación definitivas y toma de posesión de los bienes y derechos afectados:

Lugar de pago: Ayuntamiento de Borrenes.

Fecha: 14-10-2004.

Hora: 13.00.

La presente convocatoria se realiza, igualmente, a los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en cuanto a los posibles afectados desconocidos, de ignorado domicilio o imposible notificación.

Lo que se comunica a los efectos oportunos y en especial al de los contenidos en el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa de 26 de abril de 1957.

Borrenes, 15 de septiembre de 2004.-El Alcalde, Eduardo Prada Blanco.

\* \* \*

## ANEXO

Finca nº	Expropiado	Domicilio
1	Félix Rivera Méndez	Borrenes
2	Tomás Pacios Blanco	Borrenes
7496		7,20 euros

## CORBILLOS DE LOS OTEROS

Por resolución de fecha 28 de agosto de 2003 el señor Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento ha efectuado delegación de las funciones de Alcaldía en el Teniente de Alcalde don Basilio Muñoz Andrés, en el periodo comprendido entre el 15 y 30 de septiembre de 2004.

Corbillos de los Oteros, 1 de septiembre de 2004.-El Alcalde (ilegible).

7425

1,80 euros