



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Administración.-Excma. Diputación (Intervención). Teléfono 987 292 171. Imprime.- Imprenta Provincial. Complejo San Ca- yetano.-Teléfono 987 225 263. Fax 987 225 264.-E-mail: dliempre@argored.com	Martes, 13 de junio de 2006 Núm. 112	Depósito legal LE-1-1958. Franqueo concertado 24/5. No se publica sábados, domingos y festivos.
SUSCRIPCIÓN (IVA incluido) Precio (€) Anual 130,00 Semestral 70,20 Trimestral 36,70 Ejemplar ejercicio corriente 0,65 Ejemplar ejercicios anteriores 0,90	ADVERTENCIAS 1ª-Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispo- drán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETÍN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se re- ciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente. 2ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se en- viarán a través de la Diputación Provincial.	INSERCIONES 0,80 € por línea de 85 mm, salvo bonificaciones en casos especiales para municipios. Carácter de urgencia: Recargo 100%.



S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamientos

León	1
Carracedelo	1
Brazuelo	2
Onzonilla	2
Borrenes	3
Cubillos del Sil	3
Santas Martas	3
La Pola de Gordón	3
Candín	4

Juntas Vecinales

Villamarco	4
Vilecha	4

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de León	
Oficina Territorial de Trabajo	5

ANUNCIOS PARTICULARES

Comunidades de Regantes	
Los Tres Concejos	32

ANUNCIOS URGENTES

Patronato Provincial de Turismo de León	32
Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo	32

Administración Local

Ayuntamientos

LEÓN

CONVOCATORIA DE CONTRATACIÓN DE LA CONCESIÓN PARA LA INSTALACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE SOPORTES DE INFORMACIÓN EN LAS INSTALACIONES DEL ESTADIO MUNICIPAL DE FÚTBOL ANTONIO AMILIVIA, POR CONCURSO Y PROCEDIMIENTO ABIERTO: CORRECCIÓN DE ERROR Y APERTURA DE NUEVO PLAZO DE LICITACIÓN

Habiéndose detectado la existencia de un error material en el anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº 89 de 11 de mayo de 2006, ya que la fianza provisional del presente concurso asciende a 3.000 (tres mil) euros, tal y como determina el pliego rector de la convocatoria en su cláusula 6, habiéndose consignado 1.000 euros, por error. En consecuencia, y una vez efectuada la modificación antedicha se inicia un nuevo plazo de licitación, plazo de quince días naturales, contados a partir del día siguiente a la presente pu-

blicación, siendo las restantes condiciones de la presente convocatoria las contenidas en el anuncio del BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº 89 de 11 de mayo de 2006.

León, 23 de mayo de 2006.-El Alcalde, Mario Amilivia González.
4489 13,60 euros

CARRACEDELO

Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Carracedelo, en sesión de fecha 26 de mayo de 2006, ha sido aprobado el expediente de enajenación de la parcela urbana siguiente:

"Terreno al sitio o paraje denominado "Polveiro", La Mata de Barreiros", o "La Mata de Villanueva", sito en la localidad de Villamartín de la Abadía, barrio de Villanueva de la Abadía, término y Ayuntamiento de Carracedelo, de una extensión superficial de 2.921,55 (dos mil novecientos veintiuno con cincuenta y cinco) metros cuadrados, y que linda: Norte, sur y este, resto finca matriz, y oeste, camino", con la única y exclusiva finalidad de ejecutar por el contratista la promoción y construcción de un grupo de dieciséis viviendas de protección oficial calificadas como convenidas. Así mismo



se acordó aprobar el pliego de cláusulas económico-administrativas que ha de regir el procedimiento de contratación.

En cumplimiento del meritado acuerdo, se exponen al público el expediente de enajenación (por plazo de quince días hábiles) y pliego de cláusulas (por plazo de ocho días hábiles), contados ambos plazos a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que puedan presentarse reclamaciones, que serán resueltas por el Pleno de la Corporación Municipal. De no presentarse reclamaciones contra la aprobación del expediente, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo de enajenación.

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

1.- Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Pleno del Ayuntamiento de Carracedelo.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría del Ayuntamiento.

2.- Objeto del contrato.

Descripción del objeto: Enajenación de parcela "Terreno al sitio o paraje denominado "Polveiro", "La Mata de Barreiros", o "La Mata de Villanueva", sito en la localidad de Villamartín de la Abadía, barrio de Villanueva de la Abadía, término y Ayuntamiento de Carracedelo, de una extensión superficial de 2.921,55 (dos mil novecientos veintiuno con cincuenta y cinco) metros cuadrados, y que linda: Norte, sur y este, resto finca matriz, y oeste, camino" con la única y exclusiva finalidad de efectuar la promoción y construcción de dieciséis viviendas de protección oficial calificadas como convenidas, con arreglo al proyecto técnico que debe presentar el ofertante. El precio de venta de las viviendas y las condiciones de adjudicación del concurso y de ejecución de las obras y los criterios de selección del contratista se encuentran establecidos en el pliego de cláusulas administrativas.

b) Lugar de ejecución: Localidad de Villamartín de la Abadía, barrio de Villanueva de la Abadía.

c) Plazo de ejecución: La transmisión efectiva de la propiedad de la parcela se entenderá producida por el otorgamiento de la escritura pública, que tendrá lugar como máximo a los dos meses contados desde la notificación del acuerdo de adjudicación, previo abono del precio, prestación de la fianza definitiva y aportación por el adjudicatario de las pólizas de los seguros que se exigen en el pliego.

El plazo de ejecución de las viviendas será de 17 meses desde el otorgamiento de la escritura de compraventa.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso.

4.- Presupuesto del contrato:

Importe total del precio de enajenación de la parcela: (30.273,91 €), al alza, más IVA correspondiente.

5.- Garantías

a) Provisional: 12.000,00 euros.

b) Definitiva: Será del 4% del importe de adjudicación del coste de promoción.

6.- Obtención de información y documentación:

a) Entidad: Ayuntamiento de Carracedelo.

b) Domicilio: Plaza del Ayuntamiento, 1

c) Localidad y Código Postal: Carracedelo (León). 24549

d) Teléfono: 987 562 553; 987 562 659.

e) Fax: 987 562 800

f) Fecha límite de obtención de documentación e información: Último día de plazo de presentación de proposiciones.

7.- Requisitos específicos del contratista.

Ver pliego de cláusulas administrativas particulares.

8.- Presentación de las ofertas:

a) Fecha límite de presentación: Finaliza a los quince (15) días hábiles contados desde el siguiente al de la fecha de publicación del anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

b) Documentación a presentar: La especificada en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

c) Lugar de presentación: Secretaría del Ayuntamiento de Carracedelo; plaza del Ayuntamiento, 1; 24549 Carracedelo (León), de nueve a catorce horas (si coincidiese en sábado o festivo, se trasladará al 1º día hábil siguiente).

d) Plazo durante el cual el licitador está obligado a mantener su oferta: Tres meses a contar de la apertura de las proposiciones.

e) Modelo de solicitud de participación: Anexos V y VI al pliego de cláusulas administrativas particulares.

9.- Apertura de ofertas.

a) Entidad: Ayuntamiento de Carracedelo.

b) Domicilio: Plaza del Ayuntamiento, 1.

c) Localidad: Carracedelo.

d) Fecha: El 7º día hábil siguiente al de la apertura del sobre A, subtitulado "Documentación administrativa", en acto público (si coincidiese en sábado o festivo se trasladará al 1º día hábil siguiente). Si todos los licitadores presentaren la documentación administrativa correctamente se procederá a la apertura de la documentación técnica y oferta económica el mismo día de dicha documentación, que tendrá lugar a las 13:00 horas del día hábil siguiente al en que finalice el plazo de presentación de las mismas.

e) Hora: 13,00 horas.

10. Otras informaciones: Los pliegos y demás documentación se hallan en la Secretaría de este Ayuntamiento a disposición de los licitadores, durante el plazo previsto para la presentación de plicas.

11. Gastos de anuncios: A cargo del adjudicatario.

Carracedelo, 30 de mayo de 2006.-El Alcalde, Raúl Valcarlos Díez.

4754

89,60 euros

BRAZUELO

A efectos de poder continuar con el expediente de solicitud de licencia ambiental para planta industrial para almacenamiento y clasificado de carbón, en el km 332 de N-VI de Pradorrey, en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al del recibo de esta notificación, deberá aportar al mismo los documentos que señala el informe técnico emitido por el SAM.

De no cumplimentarlo en el plazo indicado, se entenderá por desistido de su petición y de conformidad con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, RJAP-PAC, se archivará el expediente con los efectos previstos en el artículo 42.1 de la referida Ley.

Brazuelo, 30 de mayo de 2006.-El Alcalde, Manuel Fernández Pereira.

4661

12,00 euros

ONZONILLA

Por RADIO LEÓN, S.A., se solicita licencia municipal para el ejercicio de una actividad de CENTRO EMISOR DE LA EMISORA DE RADIODIFUSIÓN SONORA EN ONDAS HECTOMÉTRICAS CON MODULACIÓN DE AMPLITUD, en la Parcela 1-A del Polígono 29, del Paraje "La Vega", de la localidad de Vilecha, de este término municipal.

Por lo que a tenor de lo establecido en la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se hace público para que todo aquel que pudiera resultar afectado de algún modo por dicha actividad pueda ejercer el derecho a formular las alegaciones y/u observaciones que considere oportunas en el plazo de veinte días, a contar desde la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Onzonilla, 6 de abril de 2006.-El Alcalde, José Luis Suárez Sanzo.

4580

13,60 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 "Mejora saneamiento en el municipio de Borrenes", cuyos bienes y derechos fueron declarados de urgente ocupación por Acuerdo 6/2006 de 19 de enero, 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 17 correspondiente al día 25 de enero de 2006, 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:

Expropiados	Lugar de pago	Fecha	Hora
De la A a la C	Ayuntamiento de Borrenes	26/06/2006	9:30
De la D a la P	Ayuntamiento de Borrenes	26/06/2006	10:30
De la R a la V	Ayuntamiento de Borrenes	26/06/2006	11:30

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, 26 de mayo de 2006.—EL ALCALDE, Eduardo Prada Blanco.

4585 6,40 euros

CUBILLOS DEL SIL

Por Decreto de la Alcaldía de fecha 30 de Mayo de 2006, fue aprobado el Padrón correspondiente al suministro de agua y recogida de basuras, relativo al período julio a octubre de 2003.

De conformidad con el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, mediante el presente anuncio se notifican las liquidaciones colectivamente, pudiendo los interesados examinar el Padrón en las oficinas del Ayuntamiento, donde estará expuesto por un período de quince días desde la publicación del presente anuncio, e interponer en su caso, contra el acto de aprobación, los recursos pertinentes.

A) Recursos: Contra dicha Resolución, que no es definitiva en vía administrativa, se podrá interponer recurso de reposición ante la Alcaldía dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el *BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA*.

Transcurrido un mes sin recibir notificación de resolución, se entenderá desestimado el recurso interpuesto, pudiendo interponerse recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de León, en el plazo de seis meses que señala el artículo 46 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 13 de julio de 1998, y que se contará a partir del día siguiente a aquel en que se produzca la desestimación por silencio administrativo. Se podrá, no obstante, interponer el recurso que se estime pertinente.

B) Período voluntario de pago: del 5 de junio de 2006 al 5 de agosto de 2006.

C) Lugar y forma de realizar el ingreso: Los contribuyentes que no tengan domiciliado el pago de sus recibos deberán realizar el ingreso en las oficinas municipales de este Ayuntamiento o en la oficina del Banco Popular Español sita en Cubillos del Sil.

D) Período ejecutivo y procedimiento de apremio: El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario sin haber sido sa-

tisfecha la deuda determinará el inicio del período ejecutivo y la exacción de la deuda por el procedimiento de apremio con el recargo del 20%, los intereses de demora y costas a que hubiere lugar.

Cubillos del Sil, 31 de mayo de 2006.—El Alcalde (ilegible).

4650

7,20 euros

SANTAS MARTAS

La Corporación municipal de Santa Marta acordó en sesión de 27 de abril de 2006 iniciar un expediente de creación de una licencia de auto-taxi en el municipio. Lo que se hace público por plazo de quince días a efectos del trámite de audiencia a las asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores representativas del sector y a las de los consumidores y usuarios (art. 11 del Reglamento Nacional de los servicios urbanos e interurbanos de transportes en automóviles ligeros).

Santas Marta, 31 de mayo de 2006.—El Alcalde, Miguel Ángel Bravo Martínez.

4703

2,40 euros

LA POLA DE GORDÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 11/2003, de 8 de Abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se hace público, por término de 20 días hábiles, a contar del siguiente a la publicación del presente anuncio en el *BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA*, a efectos de reclamaciones, que en este Ayuntamiento se tramita expediente de concesión de licencia ambiental y simultáneamente el de solicitud de licencia municipal de obras para la siguiente actividad:

-A don Andrés Alvaredo Gómez, con D.N.I. número 09707170-C, para la actividad de hostel de 2* y bar restaurante, en finca sita en plaza La Plazuela, 5 (carretera), de la localidad de Huergas de Gordón, Expte. O* 10/2006 (Registro General: 352), de establecimientos.

La Pola de Gordón, 11 de mayo de 2006.—El Alcalde, Francisco Castañón González.

4362

12,80 euros

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se hace público, por término de veinte días hábiles a contar del siguiente a la publicación del presente anuncio en el *BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA*, a efectos de reclamaciones, que en este Ayuntamiento se tramita expediente de concesión de licencia de actividad para la siguiente:

-A don Gonzalo Campo Álvarez, para la actividad

Explotación Ganadera en Régimen Extensivo de 10 cabezas de ganado equino (caballar), en fincas particulares y MUP de la localidad de Buiza.

La Pola de Gordón, 19 de mayo de 2006.—El Alcalde, Francisco Castañón González.

4520

11,20 euros

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se hace público, por término de veinte días hábiles a contar del siguiente a la publicación del presente anuncio en el *BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA*, a efectos de reclamaciones, que en este Ayuntamiento se tramita expediente de concesión de licencia de actividad para la siguiente:

-A don ÁNGEL CAÑÓN GONZÁLEZ, para la actividad Explotación Ganadera en Régimen Extensivo de 6 cabezas de ganado caballar en fincas particulares y MUP de la localidad de Villasimpliz.

La Pola de Gordón, 19 de mayo de 2006.—El Alcalde, Francisco Castañón González.

4521

11,20 euros

CANDÍN

Para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se hace saber a todos los vecinos de este municipio que, dentro del plazo legalmente establecido, se procederá por el Pleno de este Ayuntamiento a proponer a la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el nombramiento de un vecino de este municipio para ocupar el cargo de Juez de Paz titular.

Los interesados en este nombramiento podrán presentar en la Secretaría de este Ayuntamiento la solicitud, por escrito y en el plazo de treinta días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, acompañada de los documentos siguientes:

- a) Certificado de nacimiento.
- b) Informes de conducta, expedidos por las autoridades locales de este municipio.
- c) Certificado de antecedentes penales.

Quien lo solicite será informado en este Ayuntamiento de las condiciones precisas para ostentar dichos cargos y de las causas de incapacidad e incompatibilidad que impidan desempeñar los mismos.

Candín, 22 de mayo de 2006.—El Alcalde, Pablo Rubio Ortega.

Para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se hace saber a todos los vecinos de este municipio que, dentro del plazo legalmente establecido, se procederá por el Pleno de este Ayuntamiento a proponer a la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el nombramiento de un vecino de este municipio para ocupar el cargo de Juez de Paz sustituto.

Los interesados en este nombramiento podrán presentar en la Secretaría de este Ayuntamiento la solicitud, por escrito y en el plazo de treinta días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, acompañada de los documentos siguientes:

- d) Certificado de nacimiento.
- e) Informes de conducta, expedidos por las autoridades locales de este municipio.
- f) Certificado de antecedentes penales.

Quien lo solicite será informado en este Ayuntamiento de las condiciones precisas para ostentar dichos cargos y de las causas de incapacidad e incompatibilidad que impidan desempeñar los mismos.

Candín, 22 de mayo de 2006.—El Alcalde, Pablo Rubio Ortega.
4572 8,60 euros

Juntas Vecinales

VILLAMARCO

La Junta Vecinal de Villamarco en sesión extraordinaria celebrada el día 6 de junio de 2006, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza Municipal Reguladora del Aprovechamiento de los Bienes Comunes de la Junta Vecinal de Villamarco, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que pueda ser examinado en la Secretaría de la Junta Vecinal de Villamarco, y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Villamarco, 6 de junio de 2006.—El Alcalde, Alvaro Marino Coello.

4845

4,00 euros

VILECHA

Aprobado por el Pleno de la Junta Vecinal el pliego de cláusulas económico-administrativas que han de regir la enajenación mediante subasta pública con admisión previa de los terrenos propiedad de la Junta Vecinal de Vilecha, junto a la E.D.A.R. de León y su Alfoz, se expone al público por espacio de quince días para su examen y/o reclamaciones, si procede, en la Secretaría del Ayuntamiento de Onzonilla, días y horas hábiles.

Asimismo, se anuncia subasta pública, de acuerdo con las siguientes formalidades:

Objeto.- Finca rústica, polígono 29 parcela 1-A, al sitio "Río", en término de Vilecha, de una superficie de 12.500 m². Linda al Norte, Estación Depuradora de Aguas Residuales; Sur, resto de la finca matriz; Este, término de Santa Olaja de la Ribera, y Oeste, resto de finca matriz.

Procedimiento: Abierto.

Forma: subasta pública, con admisión previa.

Tipo de licitación: Ciento veinte mil euros, mejorada al alza (120.000 €). Serán de cuenta del adjudicatario cuantos impuestos, arbitrios se originen con ocasión de la enajenación, incluidos los de la publicación, otorgamiento de escritura y registrales.

Plazo de presentación de proposiciones: Veintiséis días naturales.

Lugar: Las proposiciones se presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento de Onzonilla, en días y horas hábiles. En el caso de que el último día de presentación fuera feriado, las proposiciones se podrán presentar el siguiente día hábil.

Garantía provisional: 2% del precio base de licitación, es decir, dos mil cuatrocientos euros (2.400 €).

Contenido y forma de las proposiciones: Las proposiciones y documentación adjunta se presentarán en dos sobres:

Sobre A) denominado Documentación Administrativa presentada para la subasta pública con admisión previa de la enajenación de la subparcela 1-A del Polígono 29, de la Junta Vecinal de Vilecha, al sitio "Río" o "Vega".

1-Resguardo acreditativo de haber constituido la garantía provisional.

2-Documentos que acrediten la personalidad o, en su caso, la representación del firmante de la proposición. En el caso de persona jurídica, escritura de constitución en el Registro Mercantil. Poder bastantado si se obra en representación de otra persona o entidad y memoria descriptiva de las instalaciones a realizar en relación con la mejora del servicio público de las telecomunicaciones.

3-Justificante de la solvencia económica y financiera.

4-Declaración responsable del licitador otorgada ante autoridad judicial, administrativa u organismo oficial cualificado en la que se haga constar que el licitador no se halla incurso en las prohibiciones para contratar enumeradas en el artículo 20 del T.R.L.C.A.P.

5-Declaración de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

Los mencionados documentos deberán presentarse originales o copias auténticas.

Sobre B): En el que se incluirá en la portada el mismo título que en el sobre A).

Contendrá una sola proposición económica, firmada por el licitador o persona que lo represente, ajustándose al siguiente modelo:

Don..... con D.N.I. núm. domiciliado en C/..... nº de C.P. provincia teléfono..... fax..... mayor de edad, en nombre propio o en representación de la empresa con C.I.F..... y domicilio social en c/..... nº de..... C.P..... provincia....., teléfono y fax....., enterado del pliego de condiciones económico-administrativas y técnicas que rigen la enajenación mediante subasta pública con admisión previa de la finca rústica 1 A del Polígono 29, propiedad de la Junta Vecinal de Vilecha, se comprometo a adquirir la misma ofreciendo como precio la cantidad de euros (en letra y número), aceptando todas y cada una de las condiciones consignadas en los pliegos.

Lugar, fecha y firma.

En cada uno de los sobres constará el nombre y apellidos de quien firme la proposición y el carácter con que concurre.

Vilecha, 26 de mayo de 2006.-El Presidente, Bernardo Casado González.

4555

56,00 euros

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector Siderometalúrgico de León, para los años 2006, 2007 y 2008 (código 240440-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado 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* nº 183 de 24-9-97), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

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, 19 de mayo de 2006.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Mª Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN, PARA LOS AÑOS 2006, 2007 Y 2008

TÍTULO I: ÁMBITOS

ARTÍCULO 1º.- Ámbito funcional.- El presente convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores del Sector de la Industria y los Servicios del Metal, que realicen su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado y engrase, o talleres que lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas relacionadas con la energía eólica y sus componentes.

También será de aplicación a las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, de conservación y lectura de contadores eléctricos de gas y agua, así como aquellas ac-

tividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del convenio colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito territorial.- El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de León. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1, que se hallen enclavados en la provincia, aún cuando su sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de la misma.

ARTÍCULO 3º.- Ámbito personal.- Este convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior. Se exceptúan las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3º.

ARTÍCULO 4º.- Ámbito temporal: vigencia y duración.- El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2008. No obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2006. Los atrasos se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

ARTÍCULO 5º.- Denuncia.- Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio, antes del 31 de enero siguiente a su caducidad.

ARTÍCULO 6º.- Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las situaciones que, en cómputo anual, superen lo pactado en el presente convenio.

TÍTULO II: CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 7º.- Contratación laboral.- La duración mínima de contratación será de doce meses, excepto en aquellos casos en los que por la naturaleza del contrato su duración pueda ser variable, como pueden ser contratos de interinidad, suplencia, contrato por obra o servicio, etc.

ARTÍCULO 8º.- Contratos formativos.

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

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 65% u 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

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

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

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

c) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad con el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicho educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

e) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

f) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar a la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, les expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

g) La retribución del trabajador contratado, el primer y segundo año de vigencia del contrato, será la que figura en el Anexo II (Grupo 9).

h) La acción protectora de Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

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

ARTÍCULO 9º.- Contratos de duración determinada.

Con independencia de lo que establece el artículo 7º del presente convenio:

1. El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses, en un período de dieciocho meses.

2. En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, sólo se podrá realizar una prórroga sin que ésta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por finalización de los contratos a que se refiere el artículo 15.1 a y b) del Estatuto de los Trabajadores, será de un día por cada mes trabajado.

ARTÍCULO 10º.- Subrogación.- Al objeto de contribuir a la estabilidad en el empleo y con el fin de regular la actividad de los trabajadores que realicen exclusivamente labores de mantenimiento en contratas de una empresa principal afectada por este convenio y cuando una empresa contratada a tal efecto pierda la adjudicación, la nueva adjudicataria de los servicios se comprometerá a hacer todos los esfuerzos necesarios para la continuidad de la plantilla que por la empresa cesante hubiera sido contratada para esa empresa o centro de trabajo, si está de acuerdo en ello la empresa principal.

ARTÍCULO 11º.- Período de prueba.- Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba. Su período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: quince días.
- Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: un mes.
- Subalternos: un mes.
- Administrativos: un mes.
- Técnicos no titulados: dos meses.
- Técnicos titulados: seis meses.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta en el contrato.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, salvo en contratos de duración determinada, trabajo eventual e interinidad.

ARTÍCULO 12º.- Preaviso de resolución de contrato.

1.- Se establecen los siguientes plazos de preaviso, obligatorios para las empresas y sus trabajadores: a) Para contratos de duración inferior a un año, 7 días.- b) Para contratos de duración superior a un año, 15 días.

2.- La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador con al menos los plazos establecidos en el apartado anterior. El incumplimiento del citado plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario base correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

3.- Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con al menos los plazos establecidos en el apartado primero. Por el incumplimiento del citado plazo, la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario base diario por cada día de retraso en el preaviso.

ARTÍCULO 13º.- Finiquito.- Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegados de Personal y, en su defecto, a la del Sindicato al que este afiliado.

En aquellas empresas en que no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, el Trabajador podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los efectos que estime oportunos.

En el caso de no respetarse dicho plazo, no tendrá validez dicho trámite.

En el modelo de finiquito como mínimo deberán constar los siguientes datos:

Don, afiliado a la Seguridad Social con el número, con domicilio en que ha trabajado en la Empresa, dedicada a la actividad de desde hasta, con la categoría de, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a de de

Recibí,

Fdo:

DNI:

TÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 14º.- Clasificación Profesional.

Primero.- VIGENCIA:

El nuevo sistema de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN, entró en vigor a partir del día 1 de enero de 2000.

Segundo.- PROCEDIMIENTO:

Se incluye en el Anexo II la Tabla Salarial en la que figuran todos los trabajadores en GRUPOS PROFESIONALES, la cual recoge todas y cada una de las categorías profesionales asimiladas a los nuevos grupos profesionales, en función de los criterios generales del Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal y, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

Tercero.- ESTRUCTURA PROFESIONAL:

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de León, basada en grupos profesionales, consta de 9 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo que cada trabajador y trabajadora, debe ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada División Funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

El Grupo Profesional 9 tiene carácter especial, agrupa a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a contratos formativos en cualquiera de sus modalidades vigentes, o para aquellos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

Se incluyen como Anexo I, a título orientativo, los criterios generales de Clasificación Profesional basados en los recogidos en el Acuerdo Marco sobre el Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones.

El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores, según establece el artículo 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo Grupo Profesional y Nivel Funcional, se realizará teniendo presente, los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, la formación requerida para cada uno de ellos y las divisiones funcionales en que se han encuadrado las categorías existentes.

Cuarto.- RETRIBUCIÓN:

A partir del 1 de enero de 2000, queda establecido un salario bruto mensual para cada uno de los grupos profesionales, que será idéntico para todas las divisiones funcionales de cada grupo. Su importe quedará determinado en la Columna nº 1 denominada Salario Convenio de la Tabla Salarial del Anexo II del convenio.

Quinto.- COMPLEMENTO "EX CATEGORÍA PROFESIONAL":

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.1999 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como "COMPLEMENTO EX CATEGORÍA PROFESIONAL". Dicho complemento figurará en la Columna nº 3 de la Tabla Salarial del Anexo II del convenio, no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

La forma de pago de dicho Complemento ex Categoría Profesional se realizará en 15 mensualidades.

Sexto.- COMISIÓN PARITARIA:

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, basado en Grupos Profesionales y Niveles Funcionales, del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de León.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 4 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes.

Esta Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional tendrá 2 secretarios que levantarán acta de los acuerdos que en la misma se tomen.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de Grupos Profesionales. La Comisión Paritaria se propone un tiempo de un año a partir de la firma del presente Acuerdo, para adaptar y elaborar un Manual de Valoración y Encuadramiento Profesional de las trabajadoras y trabajadores del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de León.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma.

TÍTULO IV : ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVIDAD Y CONTROL DE PRODUCCIÓN

ARTÍCULO 15º.- *Instauración de Sistemas Productivos.* La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivación al trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que rompan la unidad del conjunto productivo.

El inicio de la instauración deberá realizarse de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados, en cuyo caso se establecerá un período de prueba de duración acordada por las partes, aunque nunca superior a 3 meses, tiempo suficiente para conocer las consecuencias del nuevo sistema e informar debidamente a los trabajadores afectados. Tras este período de prueba, los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados, aceptarán el nuevo o podrán recurrir ante la Oficina Territorial de Trabajo en la forma que marca la Ley. En caso de discrepancias, se podrá consultar o solicitar la intervención de técnicos, en esta materia, previo acuerdo de las partes.

Si no hay acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados acerca de la instauración de sistema de productividad, control de producción o

incentivación del trabajo, la empresa podrá iniciar un período de prueba no superior a 3 meses, y los trabajadores afectados, o sus representantes, podrán recurrirlo desde su momento de implantación ante los organismos competentes.

Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un sistema productivo, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

ARTÍCULO 16º.- Cálculo del Rendimiento.- El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por la obtenida entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

En los centros en que sea aplicable, según el método científico de medición de trabajo, se considerará rendimiento normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad, o sus equivalentes en otros sistemas, tales como Bedaux, etc. Se considerará el rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad, 133 centésimas, 80 Bedaux o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas.

ARTÍCULO 17º.- Fijación de un Rendimiento.- La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Negociadora de cada empresa.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de dicha Comisión Negociadora para ver las causas que producen tal hecho.

La dirección de la empresa señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Rendimiento habitual, es el que ordinaria y habitualmente se viene obteniendo.

ARTÍCULO 18º.- Sistemas de Destajo.- En los sistemas de destajo, o tanto la pieza o unidad de medición, se tendrán que tener obligatoriamente en cuenta los siguientes puntos para el cálculo de las retribuciones:

1. La cantidad de trabajo que no está incentivado, esto es, la producción que corresponde por el salario base más los complementos de puesto de trabajo.

2. La valoración a tanto la pieza o el punto tendrá que realizarse de tal modo que, a un incremento del 33% sobre las unidades que cubre el salario y complementos, se perciba lo marcado como retribución al óptimo.

Las empresas afectadas por este sistema deberán sujetarse al mismo en el plazo de tres meses.

Si una vez marcadas las producciones, o transcurrido el plazo de tres meses a que se refieren los apartados 1º y 2º de este artículo, se estableciesen nuevos complementos, la cuantía de los mismos se acordará por la comisión paritaria.

ARTÍCULO 19º.- Línea de Incentivos.- Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial, en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos, en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, siempre que se mantenga la calidad exigida, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial, en su caso.

Si durante el período de adaptación, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo, no diera el rendimiento acordado, por causa, únicamente, imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto, más la media a que, por acuerdo, hubiese llegado la comisión de la empresa a tal efecto.

ARTÍCULO 20º.- Determinación del Rendimiento Normal.- La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites anunciados en este Convenio Colectivo.

Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal o mínimo, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación del trabajador de obtener dicho rendimiento.

ARTÍCULO 21º.- Calidad.- Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el rendimiento del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma estricta o establecida por el uso.

En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad el trabajador que lo realizó, si es responsable del rechazo no tendrá derecho al incentivo de productividad por las piezas defectuosas.

Podrá establecerse una línea de incentivos de menor recorrido a la señalada anteriormente en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea el factor determinante del producto, en cuyo caso se establecerá, de mutuo acuerdo, con la Comisión Negociadora de la empresa.

b) Cuando la naturaleza del proceso de producción sea tal que un puesto, una cadena, una sección produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no queda la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

El trabajador no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma estricta esté establecida, fijándose el principio de que, en los casos que lo requieran, el trabajador deberá solicitar los datos necesarios, antes de comenzar las operaciones, al mando inmediato superior.

ARTÍCULO 22º.- Tiempos de espera y paro.- Tendrán la consideración de "tiempo de espera" aquellos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos de su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de si el trabajo debe o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimientos, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores determinadas por defecto imputable a otros grupos, etc.

Se conceptuará como "tiempo de paro" los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico, falta de materiales en fábrica...

ARTÍCULO 23º.- Revisión de los Sistemas de Incentivos.- La revisión de los sistemas de incentivos o control de producción podrá realizarse:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.

2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitativo en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél, siempre y cuando las mediciones y controles se hubiesen realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado.

4. Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente en más de un 40% del considerado normal.

5. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

ARTÍCULO 24º.- Revisión a petición del trabajador.- Cualquier trabajador, razonablemente, podrá pedir la revisión de la base de su sistema, siempre y cuando fuera del período de prueba que establece este Convenio no alcance reiteradamente el rendimiento considerado normal.

TÍTULO V: FORMACIÓN CONTINUA.

ARTÍCULO 25º.- Formación continua.- Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria FORCEM, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas organizativas o de producción.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones normativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

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

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

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

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

TÍTULO VI: CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 26º.- Salario.- Se pacta un incremento salarial para el año 2006 del 3,70% en todos los conceptos salariales del convenio. Para los años 2007 y 2008, los incrementos serán del 3,50% en todos los conceptos salariales del convenio.

No obstante, los incrementos salariales pactados en esos años, serán objeto de revisión en el exceso si existiere hasta el IPC real, garantizándose en todo caso un aumento sobre dicho IPC real de un 0,50%, con efectos de 1 de enero del año siguiente.

ARTÍCULO 27º.- Plus de Asistencia.- Para el año 2006, se devengará por día efectivo de trabajo, en función de: Lunes a viernes: 9,03 euros/día efectivo; lunes a sábado: 7,49 euros/día efectivo. Para los años 2007 y 2008 su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 28º.- Absentismo Laboral.- Con el fin de controlar el absentismo y contribuir a la mejora de la productividad, se establece un plus mensual del 2% sobre el salario base, excluyéndose su percepción en las pagas extraordinarias, que se devengará siempre y cuando el índice de absentismo de todos los trabajadores de la empresa en dicho mes sea igual o inferior al 5%, considerándose absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, aún justificada, excepto las faltas de asistencia debidas a horas sindicales

ARTÍCULO 29º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen las pagas extraordinarias siguientes:

a) Paga extraordinaria de Abril.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de abril.

Se devengará en función del tiempo trabajado en los doce meses anteriores a su percepción según tabla salarial pactada en el año en curso.

b) Paga extraordinaria de Julio.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de julio.

Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año actual.

c) Paga extraordinaria de Diciembre.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año actual.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario base/mes, complemento de ex categoría profesional a las categorías que les corresponda, en vigor en cada momento de su percepción, más el "plus ad personam" a los trabajadores que lo venían percibiendo como premio por antigüedad.

ARTÍCULO 30º.- Dietas y Desplazamientos.- Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, tendrán derecho para el año 2006, a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 40,63 euros/día.

Media dieta: 15,09 euros/día.

Cuando las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de "gastos a justificar".

Cuando el trabajador tenga que efectuar desplazamientos por ferrocarril, por necesidad de la industria y por orden de la empresa, ésta los abonará en primera clase. Cuando estos viajes se realicen por la noche y a distancias superiores a 200 kilómetros, la empresa los abonará en litera.

El personal que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa, y que no tengan un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá la media dieta por cada día de trabajo, aunque estén en su municipio de residencia, ya que las características de estas obras y la diversidad de las mismas, obliga a realizar la comida fuera de casa.

Los desplazamientos de duración superior a tres meses darán derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en el domicilio por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Kilometraje.- Si el trabajador realiza el desplazamiento en su propio vehículo, la empresa abonará la cantidad de 0,20 euros/kilómetro.

ARTÍCULO 31º.- Plus "Ad Personam".- Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio por antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del convenio para los años 1997, 1998 y 1999, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 3,5% en el año 1997, y el 3% en los años 1998 y 1999.

ARTÍCULO 32º.- Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.- La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará a los trabajadores que hayan de realizar aquellas labores, un plus del 20% sobre su salario base. El plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a una hora por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la mar-

cada peligrosidad superior al riesgo normal del trabajo, el 20% pasará a ser el 25% si concurren dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

En caso de falta de acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores afectados, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá ante el órgano administrativo o jurisdiccional competente de conformidad con la normativa legal en vigor.

Si por la mejora de las instalaciones o procedimientos productivos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad, o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por el órgano administrativo o jurisdiccional competente, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

ARTÍCULO.- 33º.- Nocturnidad. - Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el período nocturno, siempre que en el citado período se trabajen, como mínimo tres horas y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTÍCULO 34.- Turnicidad. - El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 8% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado a turnos. Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un plus de turnicidad, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

ARTÍCULO.- 35º.- Plus de Jefe de Equipo. - El Jefe de Equipo es el productor procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc, en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo, o de tres en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el Plus de Jefe de Equipo hasta que por su ascenso a superior categoría, quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

ARTÍCULO.- 36º.- Horas Extraordinarias. - Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas éstas como aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial, previstos en la actual legislación.

La retribución de la hora extraordinaria tendrá un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, siendo su importe mínimo el fijado en el Anexo II, respetándose en todo caso los derechos adquiridos de los trabajadores que ya lo tengan fijado en una cuantía superior.

ARTÍCULO.- 37º.- Premio de vinculación. - Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicios en la misma empresa y por una sola vez. Igualmente, se establece un segundo premio de las mismas características a los 35 años.

ARTÍCULO.- 38º.- Cláusula de Descuelgue. - El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes empresa-trabajadores.

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

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

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

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

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

TÍTULO VII: JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 39º.- Jornada laboral. - La duración máxima de la jornada de trabajo, durante la vigencia del presente convenio será de: 1.767 horas efectivas de trabajo, para el año 2006; 1.764 horas efectivas de trabajo, para el año 2007 y de 1.761 horas efectivas de trabajo, para el año 2008.

Por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, o con los trabajadores en su defecto, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 40º.- Calendario Laboral. - Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 41º.- Vacaciones. - El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de 22 días laborables, con un mínimo de 31 días naturales, en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 5 días laborables y de 26 días laborables en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 6 días laborables. Se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2, párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del disfrute de vacaciones todo aquel trabajador que se encuentre en situación de I.T., al inicio de las mismas, disfrutará de las correspondientes vacaciones, previo acuerdo con la dirección de la empresa una vez alcanzada el alta laboral y dentro del plazo del año natural.

El trabajador podrá disfrutar el correspondiente período vacacional al término de su período ordinario de descanso.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas de su disfrute con una antelación de dos meses, al menos, antes del comienzo de las mismas, existiendo la posibilidad de modificación previo acuerdo entre las partes.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio de las remuneraciones obtenidas por los trabajadores/as por todos los conceptos salariales: salario base, complemento ex categoría profesional, complemento "ad personam" y plus de asistencia de los 3 meses de trabajo efectivo anteriores al comienzo de su disfrute, actualizados, si procediese, con la revisión del convenio correspondiente. El disfrute de las mismas tendrá, al menos, un período de 15 días consecutivos.

ARTÍCULO 42º.- Permisos y Licencias. - 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) Tres días naturales por el nacimiento o adopción de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente, el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.
- f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) 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.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

* Se entiende hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a: Cónyuge, hijos, padres, suegros, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos y cuñados.

ARTÍCULO 43º.- Excedencias.

a) Excedencia Forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Excedencia Voluntaria: 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 a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

TÍTULO VIII: SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE.

ARTÍCULO 44º.- *Delegados de Prevención.*- Se estará a lo dispuesto en los artículos, 35º, 36º y 37º de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 45º.- *Revisión médica.*- Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán voluntarias para los trabajadores. En cualquier caso el resultado se dará a conocer al trabajador.

ARTÍCULO 46º.- *Ropa de trabajo.*- Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Se proporcionará ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En trabajos de montajes y tendidos eléctricos, se dotará de ropa de abrigo adecuado además de las prendas del apartado anterior.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Como mínimo tales prendas serán las siguientes según la actividad de que se trate: dos buzos al año y las chaquetillas para soldados y botas de seguridad que se precisen

TÍTULO IX: CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

ARTÍCULO 47º.- Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su implantación.

ARTÍCULO 48º.- *Graduación de las faltas.* Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 49º.- *Faltas Leves.*- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 50º.- Faltas Graves.- Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

ARTÍCULO 51º.- Faltas muy Graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole

por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores o en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

ARTÍCULO 52º.- Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

- Despido.

ARTÍCULO 53º.- Prescripción.- Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO X.- GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 54º.- Garantías Sindicales.- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas, de cada uno de los Miembros del Comité, en empresas de hasta 100 trabajadores, o de los Delegados de Personal, será de 16 horas.

ARTÍCULO 55º.- Preaviso de horas sindicales.- Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, comunicarán a las empresas con al menos 24 horas de antelación las fechas en las que van a hacer uso del crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de representación.

ARTÍCULO 56°.- Bolsa de horas sindicales.- Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular en sus empresas, trimestralmente, las horas sindicales en uno o varios representantes de los trabajadores, según su elección. Con una antelación mínima de 10 días antes del comienzo del trimestre respectivo, los representantes de los trabajadores tendrán que comunicar a la empresa en qué trabajador/es acumulan el crédito sindical.

ARTÍCULO 57°.- Horas de negociación colectiva.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se entenderán como tales la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora o Comisión Paritaria del presente convenio.

TÍTULO XI.-PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

ARTÍCULO 58°.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, y será de aplicación según establezca su contenido normativo.

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 59°.- Indemnización por Invalidez Absoluta o Muerte en accidente de trabajo.- Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será de 27.087,02 Euros, para cada una de dichas contingencias.

Los derechos a satisfacer por la transmisión serán a cuenta de la empresa cuando los derechohabientes lo sean por consanguinidad o afinidad en primero y segundo grado.

ARTÍCULO 60°.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 85 por 100 de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, 5 años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 61°.- Jubilación especial a los 64 años.- Habiendo examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial por un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

Dicho sistema de jubilación y consiguiente contratación, se llevará a cabo con el desarrollo legal que a tal efecto se disponga.

ARTÍCULO 62°.- Mantenimiento de empleo.- Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

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

ARTÍCULO 63°.- Jubilación forzosa a los 65 años.- Como consecuencia de los compromisos de estabilidad en el empleo del artículo anterior, los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio cumplan los 65 años de edad, y reúnan los requisitos necesarios, conforme a lo previsto en las normas vigentes de la Seguridad Social en cada momento para acceder a una pensión de jubilación en su modalidad contributiva, se tendrán que jubilar forzosamente, salvo pacto individual en contrario.

ARTÍCULO 64°.- Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.- En los supuestos de baja por accidente de trabajo "in itinere" y los producidos en el centro de trabajo, y enfermedad profesional se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma.

Se complementará, asimismo, hasta el 100%, a partir de la hospitalización, en los supuestos de baja por enfermedad común que requieran hospitalización.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Comisión Paritaria.- La Comisión Mixta o Paritaria del convenio, que con el alcance que señala el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Se encomienda expresamente a esta Comisión la incorporación al convenio, previa las discusiones necesarias, de la adaptación de los acuerdos de Confemetal con las Organizaciones Sindicales.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D. José Carlos Mencía Rodríguez y D. Manolo García Blanco y dos representantes por la Central Sindical de CC.OO. Por parte de las empresas: D. Luis Miguel Celada Torío y D. Bienvenido Vizán

de Uña y dos representantes de las Asociaciones Empresariales sectoriales pertenecientes a la Federación Leonesa de Empresarios. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

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

TERCERA.- Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en León a 21 de abril de 2006.

Firmas (ilegibles).

ANEXO I

CRITERIOS GENERALES DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.- El nuevo sistema de Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2.- La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

3.- En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

4.- Dentro de cada empresa, de acuerdo con su sistema de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este convenio, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

TÉCNICOS

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

EMPLEADOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina,

que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

OPERARIOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5.- Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

A.- Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B.- Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C.- Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D.- Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E.- Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- * El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- * La capacidad de interrelación.
- * Naturaleza del colectivo.
- * Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F.- Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

GRUPO PROFESIONAL I.-

Criterios Generales.- Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, 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.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el nº 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- * Ingenieros.
- * Licenciados.
- * Arquitectos.

- * Directores de Áreas.
- * Directores de Servicio.
- * Analistas de Sistemas (titulación superior).

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio, o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2.-

Criterios Generales.- Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- * Ingenieros Técnicos (Peritos)
- * Arquitectos Técnicos (Aparejadores)
- * Ayudante Ingeniero
- * Practicante-A.T.S./DUE
- * Analista Informática
- * Profesor de Enseñanza Superior
- * Diplomado Trabajo Social

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no deli-

mitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento, o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3.-

Criterios Generales.- Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo Nº 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- * Jefe de Laboratorio
- * Jefe de Organización de 1ª
- * Jefe de Organización de 2ª
- * Jefe de Laboratorio de 2ª
- * Delineante Proyectista
- * Dibujante Proyectista
- * Analista Programador

Empleados:

- * Jefe de 1ª Administrativo
- * Jefe de 2ª Administrativo

Operarios:

- * Contramaestre
- * Jefe de Taller (Form. Cualificada)
- * Maestro Industrial
- * Maestro de Taller
- * Maestro de Taller de 2ª

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando

la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos complejos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4.-

Criterios Generales.- Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- * Técnicos de Organización de 1ª
- * Delineantes de 1ª
- * Analista de Laboratorio de 1ª
- * Maestro de Enseñanza de 1ª
- * Cajero (de 250 a 1000 trabajadores)
- * Práctico de Topografía
- * Fotógrafo de Vídeo
- * Técnico de Administración
- * Técnico de Laboratorio
- * Técnico Comercial

Operarios:

- * Encargado

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5.-

Criterios Generales.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

- * Chófer de Camión
- * Chófer de Turismo
- * Encargado Taller Sin Titulación
- * Profesionales de Oficio de 1ª
- * Profesionales de Oficio de 2ª
- * Jefe de Equipo
- * Capataz

Empleados:

- * Delineante de 2ª
- * Oficial Administrativo de 1ª
- * Oficial Administrativo de 2ª
- * Viajante
- * Analista de Laboratorio de 2ª
- * Archivero Bibliotecario
- * Técnico de Organización de 2ª
- * Maestro de Enseñanza
- * Programador Informático
- * Grabador
- * Cajero (hasta 250 trabajadores)

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

11. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

12. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc. generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

14. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

15. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

16. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos su-

ministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6.-

Criterios Generales.- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- * Almacenero
- * Auxiliares en general
- * Conserje
- * Cocinero
- * Camarero
- * Dependiente
- * Listero
- * Operador de ordenador
- * Pesador-Basculero
- * Telefonista
- * Reproductor Fotográfico
- * Reproductor de Planos
- * Manipulador Informático
- * Calcador
- * Archivero
- * Bibliotecario
- * Cabo Guardas

Operarios:

- * Conductor de maquinaria
- * Especialista
- * Profesional de Oficio de 3ª
- * Mozo especializado de almacén

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores, y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas elementales de laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de

montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puentes-grúa, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

GRUPO PROFESIONAL 7.-

Criterios Generales.- Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

* Ordenanza

* Portero

* Guarda Jurado

* Vigilante

* Enfermero

* Limpiador/a

Operarios:

* Peón

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

GRUPO PROFESIONAL 8.-

Criterios Generales.- Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

* Aspirante de 16 años

* Aspirante de 17 años

Operarios:

* Pinche de 16 años

* Pinche de 17 años

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

6. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

GRUPO PROFESIONAL 9.-

Criterios Generales.- Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a alguno de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Las categorías comprendidas están encuadradas en el baremo número 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

* Contrato Formación 1º año.

* Contrato Formación 2º año.

Operarios:

* Contrato Formación 1º año.

* Contrato Formación 2º año.

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

Firmas (ilegibles).

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN 2006-2008

TABLA SALARIAL C. SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN AÑO 2006

Grupos Categorías	Salario base/mes	Complemento ex categoría profesional	Hora extraordinaria
	euros	euros	euros
I TÉCNICOS			
INGENIEROS	1.421,64		21,12
LICENCIADOS	1.421,64		21,12

Grupos Categorías	Salario base/mes euros	Complemento ex categoría profesional euros	Hora extraordinaria euros
ARQUITECTOS	1.421,64		21,12
DIRECTORES DE ÁREA	1.421,64		21,12
DIRECTORES DE SERVICIO	1.421,64		21,12
ANALISTAS DE SISTEMAS (TITUL.SUP)	1.421,64		21,12
2 TÉCNICOS			
INGENIEROS TECNICOS (PERITOS)	957,62	185,24	14,23
ARQUITECTOS TECNICOS (APAREJAD)	957,62	185,24	14,23
AYUDANTE INGENIERO	957,62	185,24	14,23
PRACTICANTE-A.T.S./DUE	957,62		14,23
ANALISTA INFORMATICA	957,62		14,23
PROFESOR ENSEÑANZA SUPERIOR	957,62		14,23
DIPLOMADO TRABAJO SOCIAL	957,62		14,23
3 TÉCNICOS			
JEFE DE LABORATORIO	816,58		12,13
JEFE DE ORGANIZACIÓN DE 1º	816,58		12,13
JEFE DE ORGANIZACIÓN DE 2º	816,58		12,13
JEFE DE LABORATORIO DE 2º	816,58		12,13
DELINEANTE PROYECTISTA	816,58		12,13
DIBUJANTE PROYECTISTA	816,58		12,13
ANALISTA PROGRAMADOR	816,58		12,13
3 EMPLEADOS			
JEFE DE 1º ADMINISTRATIVO	816,58	67,00	12,13
JEFE DE 2º ADMINISTRATIVO	816,58	6,29	12,13
3 OPERARIOS			
CONTRAMAESTRE	816,58		12,13
JEFE DE TALLER (FORM.CUALIFICADA)	816,58	67,00	12,13
MAESTRO INDUSTRIAL	816,58	1,19	12,13
MAESTRO DE TALLER	816,58		12,13
MAESTRO DE TALLER DE 2º	816,58		12,13
4 EMPLEADOS			
TECNICO ORGANIZACIÓN DE 1º	795,44		11,81
DELINEANTE DE 1º	795,44	4,38	11,81
ANALISTA DE LABORATORIO 1º	795,44		11,81
MAESTRO DE ENSEÑANZA DE 1º	795,44	21,07	11,81
CAJERO (DE 250 A 1.000 TRABAJ)	795,44		11,81
PRACTICO DE TOPOGRAFIA	795,44	4,38	11,81
FOTOGRAFO DE VIDEO	795,44	4,38	11,81
TECNICO DE ADMINISTRACION	795,44		11,81
TECNICO DE LABORATORIO	795,44		11,81
TECNICO COMERCIAL	795,44		11,81
4 OPERARIOS			
ENCARGADO	795,44		11,81
5 OPERARIOS			
CHOFER DE CAMION	785,01		11,65
CHOFER DE TURISMO	785,01		11,65
ENCARGADO TALLER SIN TITULACION	785,01	7,30	11,65
PROFESIONALES DE OFICIO DE 1º	785,01	6,36	11,65
PROFESIONALES DE OFICIO DE 2º	785,01		11,65
JEFE DE EQUIPO	785,01		11,65
CAPATAZ	785,01		11,65
5 EMPLEADOS			
DELINEANTE DE 2º	785,01		11,65
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1º	785,01	14,79	11,65
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2º	785,01		11,65
VIAJANTE	785,01		11,65
ANALISTA DE LABORATORIO DE 2º	785,01		11,65
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	785,01		11,65
TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2º	785,01		11,65
MAESTRO DE ENSEÑANZA	785,01	14,79	11,65
PROGRAMADOR INFORMATICO	785,01		11,65
GRABADOR	785,01		11,65
CAJERO (HASTA 250 TRABAJADORES)	785,01		11,65

Grupos Categorías	Salario base/mes euros	Complemento ex categoría profesional euros	Hora extraordinaria euros
6 OPERARIOS			
CONDUCTOR DE MAQUINARIA	756,39		11,23
ESPECIALISTA	756,39		11,23
PROFESIONAL DE OFICIO DE 3º	756,39		11,23
MOZO ESPECIALIZADO DE ALMACEN	756,39		11,23
6 EMPLEADOS			
ALMACENERO	756,39		11,23
AUXILIARES EN GENERAL	756,39		11,23
CONSERJE	756,39		11,23
COCINERO	756,39		11,23
CAMARERO	756,39		11,23
DEPENDIENTE	756,39		11,23
LISTERO	756,39		11,23
OPERADOR DE ORDENADOR	756,39		11,23
PESADOR-BASCULERO	756,39		11,23
TELEFONISTA	756,39		11,23
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	756,39		11,23
REPRODUCTOR DE PLANOS	756,39		11,23
MANIPULADOR INFORMATICO	756,39		11,23
CALCADOR	756,39		11,23
ARCHIVADOR	756,39		11,23
BIBLIOTECARIO	756,39		11,23
CABO GUARDAS	756,39	11,59	11,23
7 OPERARIOS			
PEON	736,12		10,94
7 EMPLEADOS			
ORDENANZA	736,12	2,39	10,94
PORTERO	736,12	2,39	10,94
GUARDIA JURADO	736,12	2,39	10,94
VIGILANTE	736,12	2,39	10,94
ENFERMERO	736,12	2,39	10,94
LIMPIADORA/A	736,12		10,94
8 OPERARIOS			
PINCHES DE 16 AÑOS	429,63		6,39
PINCHES DE 17 AÑOS	429,63		6,39
8 EMPLEADOS			
ASPIRANTE DE 16 AÑOS	429,63		6,39
ASPIRANTE DE 17 AÑOS	429,63		6,39
9 OPERARIOS			
CONTRATO FORMACION 1º AÑO	442,98		6,58
CONTRATO FORMACION 2º AÑO	516,80		7,68
9 EMPLEADOS			
CONTRATO FORMACION 1º AÑO	442,98		6,58
CONTRATO FORMACION 2º AÑO	516,80		7,68

Art. 27.- Plus de asistencia:

De lunes a viernes: 9,03 euros

De lunes a sábado: 7,49 euros

Art. 30.- Dietas y Desplazamientos:

Dieta completa: 40,63 euros

Media dieta: 15,09 euros

Kilometraje: 0,20 euros

Art. 59.- Indemnización por Invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.

27.087,02 euros

Firmas (ilegibles).

4323

Visto el texto del "V acuerdo" remitido por el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo, firmado por representantes de esa entidad local y los representantes de las organizaciones sindicales CCOO

y UGT que fue ratificado por el Pleno del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo, en sesión ordinaria, celebrada el día 24-03-06, y de conformidad con lo establecido en el artículo 4.4 de la Ley 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y con el artículo 36 de la Ley 9/87 de 12 de junio, que regula los Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de la Administración Pública, que determina que los acuerdos o pactos celebrados se remitan a la oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y serán de inmediato publicados en el boletín correspondiente,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, una vez informada por la Subdelegación del Gobierno de León de la inexistencia de requerimiento o formulación de demanda contencioso-administrativa del acuerdo referenciado,

Resuelve: Disponer la publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA del texto de dicho acuerdo.

León, 30 de mayo de 2006.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M^a Asunción Martínez González.

V ACUERDO PARA LAS/LOS EMPLEADAS/OS PÚBLICAS/OS DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ANDRÉS DEL RABANEDO

CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito.

1.- Las normas contenidas en el presente Acuerdo serán de aplicación a las/os empleadas/os públicas/os al servicio de la Corporación, que trabajan y perciben sus retribuciones a cargo del capítulo I del Presupuesto del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

2.- Queda exceptuado el personal eventual o de confianza a que se refiere el artículo 104 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local 7/85 de 2 de abril.

3.- Las partes firmantes del presente Acuerdo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias, poniendo especial atención en cuanto al cumplimiento de los siguientes preceptos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Estabilidad en el empleo.
- c) Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- d) Formación y promoción profesional.

Artículo 2º.- Duración y vigencia.

1.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Pleno de la Corporación, retrotrayéndose su aplicación:

-A fecha 1 de enero de 2004 a efectos de negociación.

-A fecha 1 de enero de 2006 a efectos económicos

y surtiendo eficacia hasta el 31 de diciembre de 2007, a todos los efectos.

La retroactividad no afectará a las ayudas sociales concedidas de conformidad con el Acuerdo anterior, que no serán objeto de revisión, ni tampoco afectará a las ayudas solicitadas con fecha anterior a la firma del presente Acuerdo que se resolverán de conformidad con el Acuerdo anterior.

2.- Denunciado el presente Acuerdo y hasta tanto no se logre uno nuevo expreso, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo lo dispuesto en la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y en lo que afecte al calendario laboral aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de las condiciones específicas recogidas en el presente Acuerdo.

3.- El Acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación de treinta días a la fecha de su terminación. Denunciado el presente Acuerdo las partes iniciarán la negociación de uno nuevo en el plazo máximo de un mes.

4.- El Acuerdo se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en la forma establecida en el párrafo anterior por cualquiera de las partes.

Artículo 3º.- Plantilla y Presupuesto.

1.- Los puestos de trabajo de todo el personal del Ayuntamiento se fijarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto General anual. Antes de la aprobación del Presupuesto municipal de cada año y de su plantilla de personal, la Corporación,

- a propuesta de las/os Concejales/es Delegadas/os de los Servicios

- y previo informe consultivo y no vinculante de las/os Jefas/es de los Servicios y representantes de los trabajadoras/es,

- de conformidad con el acuerdo de consolidación,

estudiará las necesidades en materia de personal de la Corporación para efectuar, en su caso, las modificaciones pertinentes en la plantilla municipal de conformidad con la normativa aplicable.

Artículo 4º.- Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo.

1.- Hasta la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, las materias relativas a la clasificación profesional y la valoración de los puestos de trabajo se pactarán con la Comisión de Seguimiento.

2.- La elaboración de la R.P.T. se realizará por una Comisión paritaria, Ayuntamiento, representantes de los trabajadores que contará con las/os asesoras/es que se estime necesario. Al efecto se podrán solicitar informes y recabar el asesoramiento preciso.

3.- La Comisión se reunirá mensualmente con el objeto de avanzar en la elaboración del documento final que será objeto de información pública entre todas/os las/os trabajadoras/es por el plazo de 1 mes. Los puestos que figurarán en la R.P.T. serán los que figuren en la plantilla municipal.

Artículo 5º.- Oferta de empleo público y Consolidación de empleo.

1.- Cada año la Corporación formulará públicamente su oferta de empleo previamente negociada con las/os representantes de las/os trabajadoras/es, donde se contemplarán las plazas de nueva creación y las vacantes no cubiertas.

2.- Toda selección de personal deberá realizarse conforme a dicha oferta de empleo, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3.- Se constituirá la mesa de consolidación de empleo que redactará un calendario de convocatorias de plazas, que siendo fijas, se proveen interinamente con carácter temporal y que deberán consolidarse a través de un proceso negociado entre Administración y representantes de las/os trabajadoras/es.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

1.- La subida salarial para 2004, 2005, 2006 y 2007 será la establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.- Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su conjunto anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Acuerdo. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 7º.- Vinculación y legislación supletoria.

1.- El presente Acuerdo y sus anexos forman un todo orgánico e indivisible que, en tanto se encuentre vigente, será aplicable y aplicado en su totalidad.

2.- En lo no previsto en este Acuerdo se estará en lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en la materia respectivamente. (Ver Disposición Final).

Artículo 8º.- Comisión de Interpretación y Seguimiento (Comisión Paritaria).

1.- Dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Acuerdo, se constituirá la Comisión de interpretación y seguimiento del mismo, formada por igual número de representantes de las/os trabajadoras/es y de la Administración.

2.- Cada una de las organizaciones sindicales más representativas y aquellas que tengan representación en el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo designarán un miembros en representación de las/os trabajadoras/es. Por la Comisión de Seguimiento se nombrará una/un presidenta/e de entre sus miembros y una/un secretaria/o, que será una/un funcionaria/o no-miembro de la Comisión con voz pero sin voto.

3.- Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes.

4.- Toda/o trabajadora/or tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones, en materia relacionada con el presente Acuerdo, a la Comisión de Seguimiento.

5.- La Comisión de Seguimiento será el marco en que se promueva la conciliación de los conflictos colectivos y huelgas.

6.- Son funciones de la Comisión de Seguimiento :

a) La interpretación, estudio y seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas del presente Acuerdo.

b) El estudio de aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular las/os trabajadoras/es, el Comité de Empresa, Junta de Personal y secciones sindicales en relación con el incumplimiento del Acuerdo, comunicando al órgano competente así como a los interesados, las conclusiones y acuerdos tomados.

c) La propuesta de actualización de las normas del Acuerdo.

d) Velar por el cumplimiento y aplicación del principio de igualdad de oportunidad en las condiciones de trabajo derivadas del presente Acuerdo, a través de la vigilancia y control sobre las situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición que pueda producirse, así como llevando a cabo las actuaciones necesarias para la protección y eliminación de dichas discriminaciones, tanto directas como indirectas.

e) Cualquier otra que se le atribuya expresamente en este Acuerdo.

7.- Los miembros de la Comisión de Seguimiento durante su mandato tendrán las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

8.- Esta Comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya formalmente la correspondiente al siguiente Acuerdo.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9º.- Organización del trabajo.

1.- De conformidad con las disposiciones en vigor, la organización del trabajo es facultad del Ayuntamiento, pudiendo establecer los sistemas de racionalización, mecanización y distribución que mejor se acomoden a las necesidades del servicio en orden a su productividad, eficacia y servicio al ciudadano.

2.- Cualquier modificación de las condiciones del trabajo deberá ser comunicada previamente a los órganos de representación legal de las/os trabajadoras/es afectadas/os y éstos emitirán informe sobre la modificación que se pretenda.

3.- Se entenderá por centro de trabajo los distintos lugares en los que se albergan o prestan los diferentes servicios municipales gestionados directamente por el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

Artículo 10º.- Movilidad funcional.

1.- La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento y con respecto a las/os trabajadoras/es sometidos al ámbito de aplicación del presente Acuerdo sólo tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional o categoría equivalentes.

2.- La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. Igualmente deberá contar con la aprobación de la Junta de Personal.

3.- La realización de funciones de superior categoría profesional dará derecho a percibir la diferencia de retribuciones entre el puesto de trabajo efectivamente ocupado por la/el trabajadora/or y el desempeñado accidentalmente. Dicho período no podrá exceder

de seis meses o en su caso el previsto para la provisión de las vacantes por los procedimientos establecidos en este Acuerdo. Su desempeño no producirá en ningún caso el ascenso ni la consolidación de derechos económicos.

4.- En todo caso para la elección de las/os funcionarias/os que vayan a realizar funciones de superior categoría profesional de forma ocasional se realizará un concurso de méritos supervisado por la Comisión de Seguimiento y atendiendo a los principios básicos de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

5.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Ayuntamiento precisara destinar un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, en ningún caso lo hará por un período acumulable superior a un mes dentro del año en curso, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a las/os representantes de los trabajadoras/es.

6.- El destino de las/os trabajadoras/es al desempeño de puestos de superior o inferior categoría únicamente podrá acordarse por el Alcalde, a propuesta de la/del Concejala/l Delegada/o del servicio y a solicitud motivada por la/el responsable del centro de trabajo o Jefe/e de Servicio.

7.- En todos los casos la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la/ del trabajadora/or y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Movilidad funcional sin cambio de categoría:

1.- La movilidad funcional de toda/o empleada/o municipal de un servicio a otro, sin que ello conlleve cambio de puesto de trabajo, podrá realizarse motivadamente por la Alcaldía-Presidencia, por un período no superior a 48 horas, comunicando a los órganos de representación dicha movilidad. Cuando se trate de una movilidad dentro del mismo servicio, será competencia de la Alcaldía, siempre que se efectúe por necesidades del mismo, previo informe de la/del responsable del Departamento o Jefe/e de Servicio.

2.- La/el empleada/o cuya capacidad laboral haya disminuido por edad u otra circunstancia podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin experimentar merma salarial.

3.- En el caso de personal que hubiera obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los existentes en la plantilla, se le señalará la retribución correspondiente al nuevo, percibiendo la diferencia entre el importe de la pensión y del salario real que tenga asignado el puesto de procedencia.

CAPÍTULO III.-RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 11º.- Contratación del personal.

1.- La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en la materia y en el ámbito de la Administración Pública, bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2.- Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que haya de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Artículo 12º.- Provisión de vacantes.

1.- Las plazas de nueva creación y aquellas creadas y no cubiertas se proveerán con arreglo al siguiente orden:

a.- Reingreso de excedentes.

b.- Concurso para traslados voluntarios entre el personal municipal.

c.- Turno de promoción interna, 51% de las vacantes de cada subescala o clase que no estén ocupadas por personal interino o temporal.

d.- Turno libre.

Artículo 13º.- Reingreso de excedentes.

1.- No tendrá la consideración de plaza vacante a estos efectos aquella en la que una/un trabajadora/or se encuentre en excedencia con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

2.- Las/os excedentes voluntarias/os deberán solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia, produciéndose las reincorporaciones por orden de antigüedad en la solicitud de reingreso.

3.- La falta de solicitud expresa con anterioridad a la expiración de la excedencia determinará la extinción de la relación funcional.

4.- La/el trabajadora/or que solicite el reingreso tendrá derecho a ocupar una vacante de igual o similar categoría profesional a la que ostentara en el momento de la concesión de la excedencia voluntaria, si fuera de inferior categoría podrá optar a ella o esperar a que se produzca una vacante en su categoría o categoría similar. Podrá optar a la plaza vacante de inferior categoría profesional en tanto y hasta que quede libre una vacante en su categoría.

Artículo 14º.- Concurso para traslados voluntarios.

1.- La totalidad de los puestos de trabajo vacantes en cada categoría después de haberse cubierto los reingresos de excedentes, se ofrecerán por concurso de traslados, al que tendrá acceso la totalidad de las/os trabajadoras/es fijas/os del mismo grupo y categoría equivalente a la de los puestos ofrecidos.

2.- A estos efectos se efectuará la oportuna convocatoria que adoptará la forma de concurso de méritos, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Seguimiento.

3.- El baremo que regirá el concurso será el siguiente:

a) Las/os trabajadoras/es en los que concurra alguna de las circunstancias del artículo 41 del presente acuerdo, siempre que no se encuentren en situación de servicios aliviados, de 1 a 4 puntos.

b) Antigüedad en la misma categoría profesional, 0,48 puntos por año hasta un máximo de 4 puntos o 0,04 por mes en años no completos.

c) Antigüedad en la plantilla del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo 0,24 puntos por año hasta un máximo de 2 puntos o 0,02 por mes en años no completos.

4.- Las/os trabajadoras/es que accedan a alguno de los puestos de trabajo en la fase de concurso de traslados no podrán volver a concursar hasta transcurridos dos años de antigüedad en el mismo puesto de trabajo.

Artículo 15º.- Promoción interna.

1.- La promoción interna, además de un derecho de las/os empleadas/os públicas/os, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que las/os empleadas/os públicas/os van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores. El Ayuntamiento y la Junta de Personal se comprometen a articular las medidas necesarias que permitan obtener toda la potencialidad en la promoción interna para todos los grupos. (E al D, D al C, C al B, B al A).

2.- El acceso a puestos de trabajo del grupo D se llevará a cabo a través de la promoción desde el grupo E. De no existir personal del grupo E, podrán ofrecerse las vacantes que existieran al turno libre en la correspondiente Oferta Pública de Empleo. La convocatoria de promoción se efectuará mediante concurso-oposición o concurso. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

Las/os empleadas/os del Grupo E, que carezcan del título de Graduado Escolar o equivalente, podrán participar en las convocatorias de promoción al grupo D siempre que tengan una antigüedad de diez o más años en el grupo E, o de cinco en el mismo más la superación de un curso específico de formación.

3.- El acceso a puestos de trabajo del grupo C se llevará a cabo a través de la promoción desde el grupo D. De no existir personal del grupo D, podrán ofrecerse las vacantes que existieran al turno libre en la correspondiente Oferta Pública de Empleo. La convocatoria de promoción del grupo D al C se efectuará mediante concurso-oposición o concurso. En la fase de concurso se valorarán los méritos relacionados con el nivel de formación y antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

Las/os empleadas/os del Grupo D que carezcan del título de Bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias de promoción al grupo C, siempre que tengan una antigüedad de diez o más años en el grupo D, o de cinco en el mismo más la superación de un curso específico de formación.

4.- Las/os empleadas/os del Grupo C podrán participar en las convocatorias de acceso o promoción a puestos de trabajo del Grupo B, pudiéndose suplir la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación de cursos específicos, homologados por la Dirección de Educación y Cultura o Ministerio de las Administraciones Públicas en su caso. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a puestos de trabajo en los que se precise un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezca a áreas laborales en las que esta previsión no resulte adecuada, decisión que se adoptará por la Corporación, oída la Comisión de Seguimiento.

5.- Las/os empleadas/os del Grupo B podrán participar en las convocatorias de acceso o promoción a puestos de trabajo del Grupo A siempre que posean la titulación exigida en la convocatoria.

6.- De acuerdo con el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, el acceso a Cuerpos o Escalas del Grupo C podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del Grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, o una antigüedad de diez años en un Cuerpo o Escala del Grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

7.- La promoción interna de desarrollará mediante el sistema de concurso-oposición o concurso.

8.- La promoción se deberá basar en la formación, en la cualificación y prioritariamente en la antigüedad. Se establece la preferencia de las mujeres para ocupar puestos de promoción, siempre en caso de igualdad de capacidad y formación con candidatos masculinos, hasta tanto no exista un número igual de hombres y mujeres en distintas.

9.- El baremo que regirá la fase de concurso será el siguiente:

a.- Por antigüedad en la Plantilla del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo; 0,24 puntos por año, hasta un máximo de 5 puntos o 0,02 por mes en años no completos.

b.- Por realización de trabajos equiparables al puesto a promocionar; 0,24 puntos por año, hasta un máximo de 3 puntos o 0,02 por mes en años no completos.

c.- Los cursos se valorarán en 0,05 puntos por cada crédito horario realizado, hasta un máximo de 2 puntos, relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.

10.- La fase de oposición constará de un régimen de exenciones que será el siguiente:

Se eximirá a las/os candidatas/os de aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso a los Cuerpos o Escalas de origen. Para fijar esta exención se tomará como referencia la última convocatoria.

11.- Los procesos generales de promoción podrán conllevar la funcionalización o laboralización en su caso. A tales efectos las correspondientes convocatorias establecerán los requisitos y las fórmulas para la realización de dichos procesos.

12.- En aquellas plazas que la Comisión de Seguimiento estime conveniente, tanto en promoción como en traslados, se podrán establecer pruebas de conocimientos específicos, test psicotécnicos o cualquier otro sistema que resulte adecuado para asegurar la objetividad del proceso selectivo, no entendiendo como prueba objetiva o determinante la entrevista personal.

13.- Las bases de concurso-oposición o concurso deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores.

Artículo 16º.- Turno libre.

1.- La convocatoria de turno libre se efectuará con sujeción al Reglamento General de Ingreso para el Personal al Servicio de la

Administración del Estado, a sus normas de desarrollo, a la Oferta de Empleo Público y a las leyes 51/2003 y 53/2003.

2.- En este punto se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido y Decretos que la desarrollen.

3.- Todas las pruebas y concursos serán evaluados por un tribunal, integrado conforme a la normativa legal vigente y que se determinará para cada convocatoria; en todo caso formará parte del mismo como vocal con voz y voto, una/un representante de las/os trabajadoras/es designada/o por el Comité de Empresa o Junta de Personal.

4.- En cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, el Ayuntamiento convocará las plazas, oída la Comisión de Seguimiento, mediante los procedimientos de: concurso, concurso-oposición u oposición libre.

5.- Los procesos de concurso contemplarán los siguientes criterios objetivos:

a) Formación:

Solamente se tendrán en cuenta aquellos cursos que hayan sido impartidos u organizados por entidades u organismos públicos, u homologados por éstos.

- Otras titulaciones superiores. Hasta un máximo de 1,5 puntos, no pudiendo ser acumulativos unos con otros.

- En caso de Diplomados o Licenciados, por cada título de postgrado; Master o Experto, relacionados con la plaza, hasta un máximo de 1 puntos.

- Por cada curso de 20 a 40 horas de materia relacionada con la plaza, 0,05 puntos, hasta un máximo de 0,5 punto.

- Por cada curso de 40 a 60 horas, de materia relacionada con la plaza, 0,10 puntos, hasta un máximo de 1 puntos

- Por cada curso de más de 60 horas, de materia relacionada con la plaza, 0,15 puntos, hasta un máximo de 1 puntos.

b) Experiencia profesional :

Se valora en este apartado haber desempeñado puestos de trabajo en la Administración o en la empresa privada en puestos de características similares.

- En la Administración Local, 0,30 puntos por cada año o fracción superior a nueve meses, hasta un máximo de 4 puntos.

- En otra Administración Pública, 0,20 puntos por cada año o fracción superior a nueve meses, hasta un máximo de 4 puntos.

- En la empresa privada, 0,10 puntos por año o fracción superior a nueve meses, hasta un máximo de 2 puntos.

- Prácticas regladas en la Administración Local, 0,20 puntos por cada 200 horas, hasta un máximo de 1 punto.

La acreditación de todos los méritos se realizará mediante los correspondientes títulos oficiales, certificados de servicios o de empresa, o certificados de asistencia y aprovechamiento de los cursos, expedidos en todo caso por las entidades correspondientes. Se presentarán en original o fotocopia compulsada y únicamente se tendrán en cuenta los méritos alegados que se acompañen del correspondiente documento acreditativo.

6.- Los procesos de oposición:

a) Constarán de pruebas objetivas relacionadas con el temario establecido, del tipo: preguntas, test, supuesto práctico, etc., según se considere en cada plaza convocada. Tendrán una puntuación sobre 10, siendo necesario un mínimo de 5 puntos para considerarse superada.

b) El tribunal se reunirá antes del inicio de la prueba y determinará la misma. Elaborado el examen al que van a ser sometidos las/os opositoras/es, ante la/el Secretaria/o del tribunal se introducirá en un sobre, se sellará y lacrará, procediéndose a la apertura en el momento de la prueba.

Artículo 17º.- Formación

1.- El personal municipal tendrá derecho a que se le facilite la realización de cursos, seminarios, jornadas, etc., que redunden en una mayor capacitación o cualificación profesional.

2.- Para dar cumplimiento a este derecho, el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo se compromete:

* Aquellas/os trabajadoras/es que cursen estudios académicos de formación o perfeccionamiento profesional, en el caso de que estén sometidos a turnos, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, así como a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a clase, siempre que las necesidades del servicio y organización del trabajo lo permitan.

* Se dispondrá de permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes, pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

* El Ayuntamiento podrá enviar a sus trabajadoras/es a instancia propia o a solicitud del interesado, a seminarios, mesas redondas o congresos relacionados con la especialidad y trabajo específico, cuidando de que todas/os las/os trabajadoras/es de forma rotativa tengan acceso a esta formación. En este caso el Ayuntamiento abonará a las/os trabajadoras/es los gastos de matrícula, los de viaje y las dietas que pudieran devengarse de conformidad con las previsiones de este Acuerdo y siempre que se trate de comisiones de servicios.

* Cuando el Ayuntamiento, con el fin de que las/os trabajadoras/es se adapten a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, organizase cursos de trabajo, la/el trabajadora/or que tuviera que asistir disfrutará de:

- Cuando el curso tenga que realizarse en régimen de plena dedicación, recibirá las dietas y gastos de viaje, así como la matrícula.

- Si el curso es compatible con la prestación del trabajo, se facilitará la adaptación de jornada y se cubrirán los gastos de matrícula.

* Cuando sea la/el trabajadora/or, quien por iniciativa propia, solicite la autorización para la asistencia a un curso, el Ayuntamiento podrá conceder autorización en función de la materia tratada y de su interés para los objetivos del servicio, previa consulta a las/os representantes legales de las/os trabajadoras/es en el centro de trabajo. En estos casos se podrá devengar gastos de viaje, dietas y gastos de matrícula, condicionándose su percepción a la consideración de esta autorización como comisión de servicios, percibiéndose el salario correspondiente al tiempo de duración de los cursos. El máximo de tiempo acumulado a conceder no excederá de 70 horas al año.

* Se podrá solicitar la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional por un máximo de tres meses sin retribución alguna. Corresponderá a la Comisión de Seguimiento la valoración de aquellas solicitudes denegadas por la Administración.

* Los gastos de dietas devengados por asistencia a seminarios, cursos, etc., serán los establecidos para el Grupo I o A.

* La asistencia a cursos de formación sujetos al fondo económico del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo se desarrollará según lo establecido en el Reglamento que se aprueba a tal efecto.

3.- Comisión de Formación Continua.

a) Su composición es paritaria entre representantes del Ayuntamiento y representantes del personal.

b) Por la Comisión se nombrará una/un presidenta/e de entre sus miembros y una/un secretaria/o, que será una/un funcionaria/o no-miembro de la Comisión con voz pero sin voto.

c) Sus funciones serán:

- Aprobar sus normas de funcionamiento.

- Negociar los planes de formación.

- Resolver las discrepancias que surjan en el procedimiento de tramitación de los planes.

- Aprobar inicialmente las solicitudes de los planes de formación que sean presentados por el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo y elevar la propuesta de aprobación definitiva y financiación a la Comisión General para la Formación Continua.

- Aprobar inicialmente las propuestas de modificación de planes de formación presentadas por el Ayuntamiento y remitirlas a la Comisión Permanente para su aprobación definitiva.

- Ejecutar los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión y supervisar la adecuada ejecución de las acciones.

- Realizar una memoria anual de sus actividades.

- Velar por el cumplimiento del Plan de Formación Continua correspondiente del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

CAPÍTULO IV.-JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18º.- Jornada

1.- La jornada laboral para todo el personal al servicio del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo será de 1.547 horas efectivas y en cómputo anual.

2.- La jornada laboral podrá ser jornada tipo o jornada especial.
a) Jornada tipo

1.- Como norma general la jornada tipo se realizará en horario de 8 a 15 horas, y la/el que trabaje a turnos lo hará de 8 a 15 horas o de 15 a 22 horas y de 22 a 08.00 horas, entendiéndose en ambos casos que la jornada se prestará de lunes a viernes, excepto en aquellos servicios que el horario tenga que ser adaptado al mismo.

II.- Trabajo a turnos:

Las/os empleadas/os públicas/os que realicen su trabajo a turnos tendrán un cuadrante anual, aprobado en Comisión de Seguimiento y que se publicará el 1 de junio de cada año.

En dicho cuadrante la/el Jefa/e de Negociado fijará los servicios normalizados; siendo los servicios mínimos aprobados en la Comisión de Seguimiento. No se realizarán cambios de turno forzados por motivos de cubrir servicios especiales, siendo estos servicios cubiertos con arreglo al artículo 20 del presente documento. Los cambios de turno a instancia de la/del empleada/o pública/o por motivos personales, entre empleadas/os con el mismo puesto de trabajo y categoría, serán comunicadas/os con anterioridad al turno a su inmediata/o superior.

III.- Pausa laboral:

Se disfrutará una pausa de 30 minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, dicha interrupción no podrá ser fijada de antemano por ninguna de las partes del presente Acuerdo, ni por las/os Jefas/es de Negociado.

IV.- Flexibilidad

Se establece flexibilidad horaria de 8 a 8.30 horas y de 15 a 15.30 horas en aquellos servicios donde su naturaleza lo permita.

V.- Consecuentemente y debido a la naturaleza de determinados servicios, los dos días de descanso semanal y las fiestas laborales podrán ser trasladados a otros días de la semana en el calendario laboral, con respeto de la duración máxima de la jornada anual.

VI.- Turno de Registro los sábados:

El/la empleado/a municipal que realice el turno del Registro los sábados tendrá derecho a cobrar 4,5 euros por hora trabajada y a descansar el viernes posterior a dicho sábado, siempre que éste no sea festivo en cuyo caso lo hará el jueves.

VII.- Horario de verano:

Durante los meses de julio y agosto la jornada laboral se extenderá desde las 8.45 horas a las 14.15 horas en todos los servicios que su naturaleza lo permita. Durante estos meses no se aplicará la flexibilidad horaria. Este horario tampoco será de aplicación a la plantilla de la Policía Local.

b) Jornada especial.

Se entenderán como tales aquellas que por sus peculiares condiciones del servicio o por la propia actividad a realizar exijan tratamientos particulares.

- Las que por sus características exijan un incremento o disminución de su duración sobre la jornada tipo semanal, bien por la naturaleza de la actividad o por la existencia de períodos punta de actividad en ciertas épocas del año. Sea cual sea la distribución horaria no podrá sobrepasarse el cómputo anual ni el límite máximo legal diario.

- Las jornadas que exijan la existencia de un turno nocturno de 22.00 a 8.00 horas darán derecho a la percepción de un complemento de 2,5 euros a mayores por hora trabajada.

Artículo 19º.- Calendario laboral

1.- Los calendarios laborales de cada Centro o Servicio serán confeccionados por el Ayuntamiento y no podrán contener modificaciones de las condiciones de trabajo, pues para ello habrán de ser negociados con la representación legal de las/os trabajadoras/es, una vez autorizados serán expuestos en las dependencias municipales. Los calendarios deberán contener el horario de trabajo y la distribu-

ción de los días de trabajo, festivos, descansos semanales entre jornadas y otros días inhábiles.

2.- Durante la vigencia del Acuerdo, los días inhábiles y no recuperables serán los fijados por la Junta de Castilla y León, las dos fiestas locales y los días 22 de mayo festividad de Santa Rita y 24 y 31 de diciembre, manteniendo abierto el Registro estos tres últimos días de 9.00 a 13.00 horas.

3.- La prestación de servicios en domingos y festivos dará derecho a la percepción de 8,5 euros por hora trabajada, y los sábados a 4,5 euros hora trabajada. Sin perjuicio de dichos derechos retributivos, en los supuestos de prestación de trabajo en domingos o festivos procederá descanso compensatorio pues la prestación de servicios en dichos días se tendrá en cuenta en la regulación de turnos para el disfrute de los domingos y fiestas en otros días de la semana, y para que el cómputo anual de la jornada no supere el límite establecido en el presente Acuerdo.

4.- Cada una de las Fiestas Nacionales, Autonómicas y Locales que coincidan en sábado, así como las fiestas recogidas en el presente Acuerdo que coincidan en sábado, domingo o festivo, serán compensadas con un día de libre disposición (asuntos propios).

Artículo 20º.- Horas extraordinarias

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen fuera de la jornada tipo descrita en el artículo 18. Dichas horas se abonarán como gratificaciones equivalentes al 200% de la hora ordinaria siempre y cuando la/el trabajadora/or no solicite expresamente el disfrute de las mismas en descansos.

2.- La iniciativa para la realización de horas extraordinarias por los trabajadoras/es corresponde a la Corporación, informando por escrito la/el Jefa/e del Servicio y se dará comunicación a las/os representantes de las/os trabajadoras/es.

3.- Será potestativo para el personal la realización o no de esta clase de trabajo siempre y cuando no se cobre disponibilidad, salvo el caso de fuerza mayor por necesidades del servicio, y, en todo caso, cuando se trate de servicios públicos que no puedan interrumpirse.

4.- Todo trabajo extraordinario superior a las 80 horas extraordinarias estructurales será compensado con descansos según las siguientes normas:

- Por cada hora extraordinaria trabajada se concederán dos horas de descanso.

- Por cada hora extraordinaria realizada en festivos o nocturnas se concederán tres horas de descanso.

Las fracciones pendientes, en caso de producirse, serán acumuladas hasta completar un descanso.

Estos descansos se darán dentro de los dos meses siguientes a la realización de las horas.

5.- Al objeto de favorecer la creación de empleo ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias para su validez se sujetará a las siguientes reglas:

1.- Con carácter previo y preceptivo será preciso cumplimentar el correspondiente informe-propuesta favorable a la realización de horas extraordinarias, explicando las causas que lo motiven y las personas que vayan a realizarlas, por parte de las/os Jefas/es de Servicio, las/os cuales responderán personalmente de forma que se garantice tanto la certeza como la efectividad de su realización. Requerirá igualmente la aprobación del órgano municipal correspondiente.

2.- El informe-propuesta de realización de horas extraordinarias, excluidas las situaciones de fuerza mayor, deberá remitirse inmediatamente a los correspondientes órganos de representación sindical que dispondrán de un plazo de 72 horas para manifestar lo que estimen oportuno, transcurrido el cual se entenderá cumplimentado el trámite de informe.

3.- La realización de horas extraordinarias se registrará por el correspondiente Servicio, totalizándose cada quincena y entregando tanto a la/al trabajadora/or interesada/o como a los órganos de representación sindical copia del resumen quincenal mediante el oportuno parte escrito.

Compensación por cambio de turno:

Cuando por necesidad de cubrir los servicios mínimos aprobados en Comisión de Seguimiento fuera preciso efectuar cambio de turno a una/un empleada/o pública/o para sustituir a otra/o, aquella/aquel tendrá derecho a un día de descanso de compensación. Si la/el empleada/o afectada/o disfrutase de su período de descanso el día a cubrir, ésta/e tendrá derecho a dos días de compensación. Todo ello sin perjuicio de las gratificaciones que pudieran corresponderle.

Artículo 21º.-Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días hábiles o un mes natural, debiéndose hacer uso de este derecho preferentemente en julio, agosto y septiembre.

2.- A solicitud de la/el trabajadora/or, las vacaciones se pueden disfrutar a lo largo de todo el año en períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos. (Resolución de 20 de diciembre de 2005 de la Secretaría General para la Administración Pública).

3.- Las distintas dependencias facilitarán al Departamento de Personal el anual de vacaciones antes del 30 de Abril de cada año, previo acuerdo de las/os trabajadoras/es interesadas/os. Si no fuera notificado a la/el trabajadora/or cualquier inconveniente para el disfrute en las fechas solicitadas antes de 20 días desde la presentación en registro, se estimarán concedidas.

4.- En caso de que dos o más trabajadoras/es de un mismo departamento, en que fuera necesario turnarse para cubrir las necesidades del mismo, no se pusieran de acuerdo se elegirá por antigüedad rotando en años sucesivos.

5.- Se establece como criterio para la elección preferente de turno de vacaciones, las circunstancias relativas a las responsabilidades familiares de las/os trabajadoras/es, y en caso de empate tendrán preferencia las monoparentales, ambos criterios tendrán preferencia sobre la antigüedad.

6.- Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural no pudiendo aplazarse su disfrute para el ejercicio siguiente ni compensarse en metálico, salvo necesidades del servicio.

7.- Cuando el comienzo de las vacaciones anuales coincida con un sábado, domingo o festivo, el tiempo comenzará a computarse desde el día siguiente hábil.

8.- El Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo, concederá un día más de vacaciones a las/os funcionarias/os con una antigüedad en la Administración Pública de quince años, dos días más por 20 años de servicios, tres días más por 25 años de servicios y cuatro días más al cumplir los 30 de servicios, al año siguiente.

9.- Las trabajadoras tiene derecho a disfrutar del período de vacaciones en momento distinto al del disfrute del permiso de maternidad.

Artículo 22º.-Permisos retribuidos.

Los permisos a los que se hace referencia este artículo recaerán en días laborables entendiéndose como tales los sábados.

1.- El personal previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y períodos siguientes:

A) Por matrimonio, 20 días naturales que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a la fecha de celebración, incluyendo dicha fecha y pudiendo acumularlo a las vacaciones anuales. Este derecho será de aplicación al personal que constituya pareja de hecho, teniendo como fecha de referencia su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

B) Por nacimiento de hija/o, 4 días.

C) Por adopción de una/un menor de tres años, 4 días.

D) En caso de fallecimiento o enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, 3 días. Si ocurre en una localidad distante a 50 km o más, 4 días. En situaciones excepcionales, por razón de la distancia u otras circunstancias personales, fehacientemente justificadas, podrán concederse hasta 7 días.

E) Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día, ampliable a 2 si se celebra a distancia superior a 100 km.

F) Por traslado de domicilio habitual dentro y fuera del municipio, 2 días.

G) Los días completos en que concurren a exámenes parciales o finales liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.

H) Por reconocimientos médicos, psiquiátricos, psicológicos, etc, el tiempo necesario para realizarlos aportando la justificación correspondiente. Así mismo, las/os empleadas/os públicas/os tendrán derecho al tiempo necesario para tratamientos prolongados por enfermedad o rehabilitación de sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, previo estudio y determinación de la Comisión de Seguimiento.

I) Por el tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

J) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario para realizarlo, previa justificación.

Se entiende por deber inexcusable de carácter público:

a) La asistencia a Tribunales de Justicia.

b) La asistencia a órganos de representación municipal por cargo público.

c) La asistencia a reuniones o actos motivados por actividad de asociaciones cívicas, por aquellas/os trabajadoras/es que ocupen cargos directivos en las mismas y hayan sido convocados formalmente por algún órgano de la Administración.

d) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

e) La asistencia a las sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.

K) Las trabajadoras podrán disfrutar de una hora de ausencia de trabajo por permiso de lactancia de una/un hija/o menor de doce meses, pudiendo la trabajadora sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada al inicio y otra media al final, pudiendo ser ejercitado igualmente por el varón siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo, y viceversa y siempre que ambos trabajen. En ningún caso estos tiempos serán acumulables por la madre y el padre al mismo tiempo. Este permiso podrá ser acumulado a la baja por maternidad y se fijará el doble de tiempo de permiso en caso de parto múltiple. La/el trabajadora/or deberá comunicar a la Administración, con 15 días de antelación, la fecha en la que se reincorporará a la jornada ordinaria.

L) Las/os empleadas/os públicas/os tendrán derecho a disfrutar ocho días por asuntos propios a lo largo del año, pudiendo solicitar los mismos completa o fraccionadamente, excepto aquellos que presen sus servicios por tiempo inferior a un año, en cuyo caso se prorratearán el nº de asuntos en relación con el tiempo trabajado. De los días señalados anteriormente podrán acumularse como permiso vacacional en la semana del 24 al 31 de diciembre o del 1 al 7 de enero, tres de los mismos, siempre que el empleado no hubiese agotado los ocho días citados. El personal con contrato inferior a doce meses disfrutará de este permiso en la parte proporcional al tiempo trabajado.

M) Las/os empleadas/os públicas/os tendrán derecho a disfrutar del miércoles santo el 50% de cada Servicio y el lunes de pascua el otro 50%, considerándose el sábado santo como festivo a todos los efectos.

Artículo 23º.- Licencia sin retribución

1.- La/el empleada/o pública/o que haya cumplido, al menos, un año continuado ininterrumpido de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de seis meses cada dos años naturales.

2.- La/el trabajadora/or fija/o de plantilla que lleve cinco años o más de servicios efectivos e ininterrumpidos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a seis meses ni superior a un año. Esta licencia no podrá ser solicitada de nuevo hasta que hayan transcurrido otros cinco años de prestación de servicios.

3.- Las licencias sin retribución serán concedidas en un plazo de veinte días desde la fecha de la solicitud. No implicarán la baja del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social.

4.- Los períodos de licencia se computarán a todos los efectos en la antigüedad de la/del trabajadora/or.

5.- La/el trabajadora/or que disfrute de una licencia se incorporará al puesto de trabajo al tiempo de su vencimiento

Artículo 24º.- Excedencias.

1.- Excedencia voluntaria.

La/el empleada/o pública/o que lleve como mínimo un año ininterrumpido al servicio del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo podrá solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años. Si los servicios prestados fueran, al menos, de tres años completos, el tiempo máximo de la excedencia podrá ser de hasta diez años. La/el trabajadora/or deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha del vencimiento del plazo concedido. En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de dos años de servicios efectivos en el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo, contados a partir de la fecha de reingreso.

No obstante, tras el primer año de excedencia podrá solicitar prorroga de otro año sin necesidad de incorporación y en el plazo de un mes anterior a la fecha de efecto.

La/el trabajadora/or que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, y cese en su relación funcional con el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo, quedará en situación de excedencia voluntaria aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio, de conformidad con la normativa vigente.

2.- Excedencia forzosa.

En lo referente a las situaciones afectadas por excedencia forzosa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3.- Excedencia por cuidado de hijas/os y familiares.

En lo referente a las situaciones afectadas por este tipo de excedencia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 25º.- Reducción de jornada.

La/el trabajadora/or que tenga a su cargo una/un menor de doce años o persona incapacitada tendrá derecho a una disminución de su jornada de trabajo en cuantía que no supere la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el tiempo que dure esta situación, experimentarán una reducción de idénticas proporciones a la de la jornada.

CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES

Artículo 26º.- Composición del salario

1.- La homogeneidad estructural y organizativa requiere un respeto al sustrato retributivo por lo que las modificaciones que se hagan en la misma, en cuanto afecten al nivel o estrato, solo pueden tener vía legal a través del pacto.

2.- Las retribuciones del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo serán:

- Sueldo.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Antigüedad.
- Productividad.
- Pagas extras.
- Gratificaciones.

3.- El sueldo y el complemento de destino de las/os empleadas/os públicas/os afectadas/os a este Acuerdo será el que para cada grupo y nivel respectivamente se establezca en la legislación aplicable.

4.- El complemento específico retribuye las condiciones de cada puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, incompatibilidad, dedicación, responsabilidad, etcétera. Este complemento figurará en el presupuesto vigente.

5.- El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado municipal desempeña su trabajo.

6.- La antigüedad se percibirá por el personal fijo de plantilla, de acuerdo con la tabla establecida en el anexo. La antigüedad será reconocida automáticamente por el Ayuntamiento, en el mes de su cumplimiento, sin que sea necesaria solicitud previa del interesado, excepto el primer trienio.

7.- Sobre las retribuciones en especie la Corporación Municipal y el departamento de Intervención elaborarán un estudio que detalle la cuantía fijada por disfrute de bienes de propiedad municipal y tendrán sus correspondientes efectos en la declaración del I.R.P.F.

8.- Las gratificaciones retribuyen los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada tipo. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. La asignación individual al empleado se efectuará por la Comisión de Seguimiento.

9.- Los funcionarios en prácticas pertenecientes a la plantilla de la Policía Local percibirán, durante el período de formación, el 100% de las retribuciones básicas de conformidad con la normativa vigente. Cuando proceda la concesión de dietas por la asistencia a cursos de formación, de conformidad con este Acuerdo, éstas se abonarán mensualmente.

Artículo 27º.- Sueldo y antigüedad.

1º.- La cuantía del sueldo del personal municipal del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo es el que se fije para cada uno de los grupos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en el año correspondiente.

2º.- El personal fijo de plantilla percibirá en concepto de antigüedad las cantidades fijadas para los grupos A, B, C, D y E de la Función Pública de la Administración del Estado que se corresponderán respectivamente con los grupos I, II, III, IV y V de laborales.

Artículo 28º.- Pagas extraordinarias.

Serán dos de una mensualidad completa cada una, de conformidad con la legislación vigente, devengándose en los meses de junio y diciembre, junto a la correspondiente a los meses citados.

Artículo 29º.- Gratificaciones por servicios extraordinarios

Son las siguientes:

1.- Plus de nocturnidad.- Compensará el trabajo realizado en servicio nocturno de 22.00 a 8.00 horas en la cantidad de 2,5 euros por hora trabajada.

2.- Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos:

a) Compensará la realización de trabajo en dichos días y se abonará mensualmente, por día trabajado, según informe de la Jefe/e de Servicio, 4,5 euros por hora trabajada en sábados y 8,5 euros por hora trabajada en domingos o festivos.

b) En aquellos Servicios que se realice este trabajo de forma permanente, se llevará a cabo por todo el personal de forma rotatoria.

c) La percepción de estas gratificaciones no exime de la obligación de descansar dos días a la semana, debiendo en caso de festivo disfrutar un día, en compensación de festivo trabajado.

3.- En ningún caso el personal perteneciente al mismo servicio del Ayuntamiento podrá sufrir discriminación alguna en materia retributiva como consecuencia de su condición funcional o laboral, a los efectos de los pluses reconocidos en el vigente Convenio.

Artículo 30º.- Percepciones no salariales: Dietas.

Las/os trabajadoras/es que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos que les obliguen a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio, tendrán derecho a recibir una compensación, cuyo importe coincidirá con las indemnizaciones que por razón de servicio y por tales conceptos reciben las/os funcionarias/os de la Administración. Las/os empleadas/os municipales percibirán las cantidades correspondientes al Grupo I o A, de conformidad con el Real Decreto de 24 de mayo de 2002 y demás normativa estatal aplicable.

Artículo 31º.- Vestuario

1.- El Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo facilitará vestuario y calzado apropiado al personal que para el desempeño de sus funciones lo requiera. El número de prendas y su periodicidad se determinan en el anexo I.

2.- El personal con derecho a vestuario tiene la obligación de conservarlo en las debidas condiciones.

3.- Fuera de los plazos establecido, la reposición de prendas tendrá lugar cuando por uso o accidente éstas se encuentren deterioradas, siendo requisito indispensable la entrega por parte de la/del trabajadora/or de la prenda deteriorada para efectuar la reposición.

4.- Todas aquellas prendas de uso diario o habitual cuya cantidad sea la de una al año se incrementará a dos prendas cuando se trate de las primeras recibidas por aquellas/os trabajadoras/es de nueva incorporación.

5.- La entrega de todas las prendas de vestuario a las/os empleadas/os municipales se hará de la siguiente forma:

- La uniformidad de verano se entregará antes del día 1 de mayo de cada año.

- La uniformidad de invierno se entregará antes del día 1 de octubre de cada año.

CAPÍTULO VI.- ACCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 32º.- Baja laboral.

1.- Las/os trabajadoras/es que causen baja por enfermedad, accidente, maternidad o riesgo durante el embarazo, presentarán los partes médicos de baja o de parto, como máximo en el plazo de tres días. No obstante lo anterior, la/el trabajadora/or o sus familiares, deberán ponerse en contacto con la/el Jefe/e del Servicio correspondiente, en la mayor brevedad posible, a fin de notificar la causa de la no asistencia al trabajo.

2.- El parte médico de alta será presentado dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición.

3.- En los supuestos de incapacidad temporal debida a, enfermedad común, profesional o accidente de trabajo, el Ayuntamiento abonará un complemento, que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% de las retribuciones reales, computadas con arreglo a las retribuciones del mes anterior a la situación de Incapacidad Temporal, en sus conceptos habituales y durante el período en que la/el empleada/o municipal se encuentre en dicha situación.

4.- Los períodos de enfermedad que no sean necesarios acreditar con el parte médico de baja (hasta el tercer día) se deberá presentar el parte médico de consulta, cuya ausencia determinará el descuento de las jornadas no trabajadas.

Artículo 33.- Anticipos.

1.- Todo el personal fijo de plantilla tendrá derecho, superado el período de prueba, a solicitar y obtener de la misma para supuestos de necesidad acreditada un anticipo sin interés del importe integro de hasta 3.000 euros, a devolver en un máximo de catorce mensualidades, con dos meses de carencia.

2.- La Comisión de Seguimiento será el órgano competente para determinar si la necesidad aducida es considerada o no como tal, y, en su caso, podrá determinar y exigir la documentación que acredite fehacientemente el hecho.

3.- Se abonará la cantidad concedida en este concepto al mes siguiente al de la presentación de la solicitud.

Artículo 34.- Ayuda de vivienda.

El Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo facilitará ayudas en concepto de adquisición de primera vivienda (atendiendo a lo establecido en el Catastro), que constituya el domicilio habitual del personal fijo de plantilla. La Comisión de Seguimiento concederá ayudas con arreglo a las siguientes bases:

La Constitución Española en el artículo 47 establece el derecho de todos los españoles a disfrutar de una vivienda digna y adecuada y la responsabilidad de los poderes públicos a promover las condiciones necesarias y establecer las normas pertinentes para hacer efectivo el derecho.

Las presentes bases tienen como objeto establecer las normas que regularán la concesión de ayudas económicas a la vivienda para las/os empleadas/os públicas/os del Ayuntamiento de San Andrés.

1.- Actuaciones protegibles:

Serán objeto de subvención, la adquisición, construcción, ampliación o mejora de primera vivienda cuyo destino sea para domicilio habitual y permanente.

2.- Beneficiarias/os:

2.1.- Podrán acceder a las ayudas establecidas en este artículo, el personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo que se encuentre en servicio activo y que tenga la condición de fijo de plantilla en el momento de formular la solicitud.

2.2.- Esta ayuda se concederá sólo a la unidad familiar y registral en caso de matrimonio o pareja de hecho entre personal municipal.

2.3.- Que la adquisición, construcción o mejora se haya realizado a partir del momento en que se haya adquirido la condición de personal funcionario de carrera y que además la adquisición, construcción o mejora se haya realizado a partir del 1 de enero de 2006. Ambos requisitos deben concurrir simultáneamente en los beneficiarios de las ayudas.

3.- Cuantía de las ayudas:

3.1.- Situaciones de adquisición o construcción de vivienda.

3.1.1.- Para las/os empleadas/os públicas/os que adquieran o construyan dentro del término municipal, se subvencionará un 10% sobre el precio establecido anualmente por metro cuadrado útil, según el módulo ponderado vigente para el área geográfica del municipio de San Andrés, por la Junta de Castilla y León, siendo la superficie máxima computable 90 metros cuadrados útiles, aunque la real sea superior.

3.1.2.- Para las/os empleadas/os públicas/os que adquieran o construyan su vivienda fuera del municipio el porcentaje subvencionable será de un 5%.

3.1.3.- A la cuantía resultante de la aplicación del porcentaje, se le aplicarán los siguientes módulos correctores por ingresos de la unidad familiar y por número de miembros de la familia.

a) Módulo de ingresos:

Hasta 24.000 euros: 1

De más de 24.000 euros: 0,75

b) Módulo por miembros de la unidad familiar:

Matrimonio o persona sola: 1

Con un hijo: 1,05

Con dos hijos: 1,10

Con tres hijos: 1,15

Con más de tres hijos: 1,20

3.2.- En situaciones de ampliación o rehabilitación.

Se utilizará el mismo criterio de porcentaje y módulos correctores sobre el presupuesto de la obra.

3.3.- Cuantía máxima.

La ayuda a conceder no superará en ningún caso los 4.500 euros en viviendas ubicadas en el término municipal de San Andrés y los 3.000 euros en viviendas ubicadas fuera del mismo.

3.4.- La ayuda se concederá por una sola vez.

4.- Solicitudes:

Deberán formalizarse mediante instancia dirigida al Sr. Alcalde-Presidente conforme al modelo establecido y se presentarán acompañadas de la siguiente documentación:

4.1.- En todos los casos:

a) Acreditación del solicitante (NIF).

b) Fotocopia de la declaración de la renta de todos los miembros de la unidad familiar.

c) Fotocopia del libro de familia, en su caso.

d) Certificado catastral de bienes del solicitante y cónyuge o pareja de hecho, en su caso.

e) Declaración jurada de no haber percibido ayuda por el mismo concepto de ésta u otras Administraciones Públicas a nombre del solicitante o cónyuge o pareja de hecho o hijos.

4.2.- Para la adquisición deberá presentar además:

a) Fotocopia de escrituras de la propiedad.

4.3.- En caso de construcción deberá aportar además:

a) Fotocopia de la escritura de la propiedad del solar donde se pretende edificar.

b) Fotocopia de la Licencia de obra.

c) Compromiso de destinar la vivienda a residencia habitual y permanente del solicitante.

4.4.-Para ampliación y rehabilitación deberá adjuntar además::

- a) Fotocopia de licencia de obra.
- b) Presupuesto de la obra a realizar.

5.- Abono de las ayudas.

En los supuestos de construcción, ampliación y rehabilitación, para poder cobrar la subvención concedida se deberá presentar justificante de obra realizada por cuantía igual o superior a la concedida.

6.- Incumplimiento.

En caso de incumplimiento de las condiciones o requisitos exigidos para la percepción de la subvención, el beneficiario queda obligado a la devolución de las cantidades indebidamente percibidas, incrementadas con los intereses legales correspondientes, desde el momento de la realización del cobro.

7.- El plazo de presentación de solicitudes finalizará el 31 de octubre de cada año de vigencia.

8.- Finalizado el plazo de solicitudes, la Comisión de Seguimiento aplicando las presentes bases elevará a la Junta de Gobierno Local la propuesta para la concesión de las ayudas solicitadas.

9.- En lo no establecido en estas bases, resolverá la Comisión Paritaria o de Seguimiento.

Artículo 35.- Seguro colectivo.

1.- Durante la vigencia del presente Acuerdo, el Ayuntamiento estará obligado a contratar una Póliza de Seguros que cubra las siguientes contingencias:

- a) Por muerte o invalidez absoluta en accidente de trabajo, 120.000 euros.
- b) En caso de invalidez total para el desempeño de su trabajo, provocado por accidente laboral, 60.000 euros.
- c) Por muerte o invalidez absoluta no vinculada a la vida laboral, 60.000 euros.
- d) En caso de invalidez total provocada por accidente o enfermedad no vinculada a la vida laboral, 30.000 euros.

2.- Las cantidades fijadas en este artículo sólo se aplicarán en el supuesto de no estar en vigor la póliza y serán abonadas directamente por el Ayuntamiento. Si está en vigor la póliza se aplicará lo establecido en la misma.

3.- En todo caso, con ocasión de la renovación del contrato, las nuevas cantidades nunca serán inferiores a las anteriormente vigentes.

4.- Antes de iniciarse los trámites de contratación de la nueva póliza de seguros, se reunirá la Comisión de Seguimiento con el objeto concretar las condiciones generales y específicas de la misma así como de informar el Pliego de Prescripciones Técnicas del correspondiente contrato.

Artículo 36.- Responsabilidad civil.

1.- El Ayuntamiento se hará cargo, a través del seguro contratado, de la totalidad de la cuantía económica que por responsabilidad civil pudiera ser condenada/o la/el trabajadora/or por hechos ocurridos en el desempeño de su puesto de trabajo.

2.- Antes de iniciarse los trámites de contratación de la nueva póliza de responsabilidad civil, se reunirá la Comisión de Seguimiento con el objeto concretar las condiciones generales y específicas de la misma, así como de informar el Pliego de Prescripciones Técnicas del correspondiente contrato.

Artículo 37.- Plan de Pensiones.

1.- El Ayuntamiento podrá destinar hasta un 0,5 % de la masa salarial a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, de conformidad con lo establecido en la disposición final segunda del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

2.- En este caso, para el cálculo del límite de la aportación total en el año 2006, se aplicará el porcentaje sobre el gasto correspon-

diente al conjunto de las retribuciones devengadas por el personal funcionario en los siguientes conceptos retributivos: retribuciones básicas, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad o conceptos análogos; y la masa salarial correspondiente al personal sometido a la legislación laboral sin computar a estos efectos los gastos de acción social.

3.- La asignación individual de las aportaciones correspondientes al personal funcionario se determinará en relación con el grupo de clasificación al que pertenezcan y con su antigüedad, de acuerdo a lo establecido en cada plan de pensiones o contrato de seguro.

4.- Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro, conforme a lo previsto en este apartado, tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

5.- Antes de iniciarse los trámites de contratación del nuevo Plan de Pensiones o del Seguro, se reunirá la Comisión de Seguimiento con el objeto concretar las condiciones generales y específicas de la misma así como de informar el Pliego de Prescripciones Técnicas del correspondiente contrato.

Artículo 38.- Jubilación y Segunda Actividad.

1.- La edad de jubilación se establece de manera obligatoria al cumplir la/el trabajadora/or los 65 años, salvo que la/el trabajadora/or no haya cubierto los períodos de carencia necesarios para el reconocimiento de las prestaciones económicas de jubilación, en este caso se producirá cuando se complete tal período.

2.- La Policía Local se registrará por lo estipulado en la Ley 9/2003 de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, Normas Marco (Decreto 84/2005) y por el Acuerdo Ayuntamiento-Sindicatos en materia de segunda actividad.

3.- Se establece un premio de jubilación para el personal municipal de más de 60 años de edad y al menos 20 años de permanencia efectiva en el Ayuntamiento, consistente en el importe de tres mensualidades de sus retribuciones vigentes en el momento de la jubilación, más otra mensualidad por cada 5 años que excedan de los 20 primeros. A los efectos de aplicación del presente artículo, el personal municipal deberá tener la condición legal de jubilado.

4.- No percibirá dicho premio el personal que una vez cumplidos los 65 años, no se acoja a la jubilación.

Artículo 39.- Garantías de determinados puestos de trabajo.

1.- El Ayuntamiento velará por las/os trabajadoras/es de mayor edad o con discapacidad para que puedan ocupar puestos de trabajo que requieran menor esfuerzo físico, de acuerdo con su categoría y siempre que su situación física o mental les permita desarrollar las funciones de dichos puestos de trabajo, una vez agotado el período máximo de incapacidad temporal.

2.- De igual modo se aplicarán las medidas contempladas en la normativa vigente en materia de familias numerosas en el Reglamento que al efecto se apruebe en materia de ayudas sociales.

Artículo 40.- Ayudas al estudio.

1.- Ayudas para estudios de las/os trabajadoras/es:

Se establece un fondo para ayudas de estudios de las/os trabajadoras/es. La cuantía de la ayuda será el importe de la matrícula y se abonará un 10% al inicio del curso y el resto una vez finalizado el mismo, acreditándose el aprovechamiento del mismo y no abonándose en caso de suspender asignaturas o cursos.

2.- Ayudas para estudios de hijas/os de las/os trabajadoras/es:

a) Cuantías:

- Educación Infantil, Preescolar y Primaria.- 63,11 euros curso e hijo/a.

- Educación Secundaria Obligatoria y Bachiller.- 94,96 euros curso e hijo/a.

- Estudios Universitarios.- 158,07 euros curso e hijo/a.

b) Estas ayudas se abonarán en la nómina del mes de noviembre, una vez acreditada la correspondiente matrícula (Bachiller y Universitarios). No se hará efectiva en caso de repetir curso o asignaturas.

3.- Todas las ayudas reguladas en este Acuerdo serán incompatibles con cualquier otra de la misma naturaleza, percibida a través de

otra Administración Pública. En el supuesto de que en la unidad familiar haya más de un trabajador afectado por éste Acuerdo, las ayudas reguladas en el mismo que correspondan por razón de las/os hijas/os, sólo podrán ser solicitadas y abonadas a uno de los miembros de la unidad familiar.

Para la solicitud de las mismas se requerirá del trabajador declaración jurada de no percibir ayuda de la misma naturaleza de otro organismo oficial.

4.- Hasta el momento del desarrollo reglamentario de las ayudas sociales se aplicará el régimen contenido en este artículo.

Artículo 41.- Ayuda por discapacidad.

1.- La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 78 euros por el cónyuge, conviviente o cada hija/o a su cargo, que sea discapacitada/o, justificándose en la forma que legalmente corresponda. De conformidad con la normativa aplicable sólo se tendrá derecho a estas ayudas cuando se acredite al menos un porcentaje del 33% o más. El personal beneficiario de esta ayuda deberá aportar justificante acreditativo del organismo oficial que declaró la minusvalía de la/del beneficiaria/o cada dos años. No obstante esta ayuda no alcanzará al personal que perciba por esta causa cuantía igual o superior de otra Administración.

2.- La cantidad a que hace referencia el párrafo anterior se abonará desde la fecha de aprobación del presente Acuerdo, salvo para aquellos casos que lo tuvieran establecido con anterioridad.

Artículo 42.- Ayudas por prótesis.

1.- Cuantías:

Las cuantías que se fijan por este concepto son las siguientes:
ORTOPÉDICAS:

2 pares de calzado corrector seriado al año, con o sin plantillas ortopédicas: 41,47 euros cada uno

2 pares de plantillas ortopédicas al año, no incorporadas a calzado corrector: 19,23 euros cada uno

Vehículos de inválidos: Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales: 284,28 euros

DENTARIAS:

Una dentadura superior o inferior al año: 158,07 euros

Una dentadura completa al año: 315,53 euros

Piezas: 34,86 euros

Empastes: 19,23 euros

Implantes osteointegrados: 69,72 euros

Ortodoncia iniciada antes de los 18 años: 30% del presupuesto, con un máximo de 315,53 euros

OCULARES:

Unas gafas de lejos o de cerca al año: 37,86 euros

Unas gafas bifocales al año: 69,72 euros

Unas gafas progresivas al año: 170,69 euros

Dos sustituciones de cristales al año: 16,23 euros

Dos sustituciones de cristales progresivos al año: 41,47 euros

Dos juegos de lentillas al año: 34,86 euros

Dos juegos de prismas al año: 34,86 euros

Unas lentes intraoculares al año: 347,38 euros

Un audífono anual: 315,53 euros

2.- Beneficiarias/os:

Todas éstas ayudas serán aplicables a la/al trabajadora/or, a su cónyuge o pareja de hecho y a sus hijas/os que convivan en el domicilio familiar y no perciban remuneración alguna hasta el límite de edad de 25 años.

Las ayudas serán extensivas a las/os trabajadoras/es que tengan niñas/os en acogida.

Las ayudas por prótesis, en casos excepcionales y previo estudio por la Comisión de Seguimiento, podrán ser ampliadas en su número.

3.- Incompatibilidad:

Todas las ayudas reguladas en este Acuerdo serán incompatibles con cualquier otra de la misma naturaleza, percibida a través de otra

Administración Pública. En el supuesto de que en la unidad familiar haya más de una/un trabajadora/or afectada/o por éste Acuerdo, las ayudas reguladas en el mismo que correspondan por razón de las/os hijas/os, sólo podrán ser solicitadas y abonadas a una/o de los miembros de la unidad familiar.

Para la solicitud de las mismas se requerirá de la/del trabajadora/or declaración jurada de no percibir ayuda de la misma naturaleza de otro organismo oficial.

4.- Vigencia:

La regulación contenida en este artículo estará en vigor hasta el momento del desarrollo reglamentario de las ayudas sociales.

Artículo 43.- Ayuda sanitaria.

1.- En caso de intervención quirúrgica de la/del empleada/o, cónyuge, pareja de hecho, hijas/os u otra contingencia que genere gastos sanitarios, se facilitarán anticipos, siendo la Comisión de Seguimiento la encargada de determinar la cuantía y la forma de devolución.

CAPÍTULO VII.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 44.- Prevención de riesgos laborales.

1.- En los Centros de trabajo y dependencias municipales se adoptarán las medidas de seguridad e higiene que aseguren las condiciones establecidas en la normativa vigente.

2.- Las/os empleadas/os públicas/os tienen derecho a la protección eficaz de su integridad física y a que la empresa desarrolle una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, que permita la observancia y puesta en práctica de las debidas medidas de prevención de riesgos.

3.- El Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo elaborará, con la participación de las/os representantes sindicales, un Plan que garantice la formación y la práctica adecuada en estas materias de todo el personal.

4.- Especialmente se atenderá la formación de las/os trabajadoras/es que inicien en este Ayuntamiento su vida laboral, de aquellas/os que cambien de puesto de trabajo o de aquellas/os que hayan de aplicar nuevas técnicas, nuevos equipos o nuevos materiales.

5.- La/el empleada/o publica/o estará obligada/o a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral.

Artículo 45.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1.- Este Comité es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

2.- El Comité estará constituido por las/os Delegadas/os de prevención, elegidos en aplicación del artículo 35 de la Ley 31/1995 y por las/os representantes del Ayuntamiento en igual número.

3.- En lo relativo al funcionamiento, competencia y facultades de este Comité se estará a lo establecido en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.- Las/os empleadas/os públicas/os tendrán derechos a una revisión médica anual.

CAPÍTULO VIII.-REPRESENTACIÓN DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES

Artículo 46.- Derechos sindicales de las/os empleadas/os públicas/os.

El personal del Ayuntamiento de San Andrés gozará de los derechos reconocidos en la Ley 11/1985 de Libertad Sindical, o norma que la sustituya o complemente.

Artículo 47.- Derechos de las delegadas/os sindicales.

Las/os Delegadas/os de personal del Ayuntamiento de San Andrés, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las garantías y derechos reconocidos en la Ley 9/1987, de 12 de junio, la Ley 7/1990, de 19 de julio y la Ley 18/94 de 30 de junio.

Artículo 48.- Derechos de las secciones sindicales.

1.- Las Organizaciones Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en el Ayuntamiento de San Andrés, teniendo los derechos recogidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical y los siguientes:

a) Nombrar una/un Delegada/o Sindical.

b) La/el Delegada/o Sindical dedicará a sus actividades sindicales el mismo crédito de horas de que disponen las/os Delegadas/os de Personal del Ayuntamiento, pudiendo acumular semestralmente el citado crédito de horas.

c) Las/os Delegadas/os Sindicales, en el supuesto de que no sean Delegadas/os de Personal, tendrán las mismas garantías y derechos que los reconocidos para estas/os últimas/os en la Ley 9/1987, de 12 de junio, la Ley 7/1990, de 19 de julio y la Ley 18/94 de 30 de junio.

d) Las Secciones Sindicales podrán utilizar un local adecuado, así como material de oficina, fotocopidora y demás medios para desarrollar sus actividades sindicales.

e) Las Secciones Sindicales dispondrán de 6 horas anuales para la realización de asambleas con sus afiliados dentro de las horas de trabajo y fuera de las horas de atención al público.

f) Las Secciones Sindicales con representación en este Ayuntamiento podrán crear una bolsa de horas sindicales con el crédito horario de sus delegadas/os, para un mejor aprovechamiento de éstas.

g) Aquellos sindicatos que ostenten la representación legal de las/os trabajadoras/es, podrán liberar a un miembro de su sección sindical cuando ésta/e haya sido nombrada/o por elección para un cargo sindical de responsabilidad provincial, territorial o nacional. Las secciones sindicales que no ejerzan este derecho podrán sumar el equivalente a media liberación en horas sindicales a la bolsa creada.

Artículo 49º.- Celebración de Asambleas.

1.-Realización de asambleas en el Ayuntamiento fuera de las horas de trabajo.

Mediante pre-aviso de 24 horas al Ayuntamiento podrán ser convocadas por las/os Delegadas/os de personal, las organizaciones sindicales directamente o a través de las/os Delegadas/os Sindicales, o el 20% de la Plantilla del Ayuntamiento.

2.-Realización de asambleas en el Ayuntamiento dentro de las horas de trabajo.

2.1.- Las organizaciones sindicales firmantes dispondrán de 6 horas anuales para la realización de asambleas dentro de las horas de trabajo y fuera de horas de atención al público.

2.2.- La solicitud de celebración de asambleas se dirigirá al Ayuntamiento de San Andrés con 24 horas de antelación, entendiéndose que la no contestación produce los efectos de una respuesta positiva a la petición.

CAPÍTULO IX.-FALTAS Y SANCIONES

Artículo 50º.- Faltas.

1.- Las/os empleadas/os municipales podrán ser sancionadas/os por los órganos competentes del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo y sin perjuicio de la tipificación establecida en la Ley 30/84 de 2 de agosto, la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local 781/86 de 18 de abril y Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/86, de 10 de enero.

2.- Las faltas disciplinarias de las/os empleadas/os públicas/os cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leve, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1.-La ligera incorrección con el público y con las/os compañeras/os o subordinadas/os.

2.-El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

4.-La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta dos días al mes.

5.-Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

6.-El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

7.-En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable cuando se deriven o puedan derivarse de los incumplimientos perjuicios graves para el servicio, y los incumplimientos dolosos de obligaciones laborales no susceptibles de tipificación como faltas graves o muy graves.

b) Serán faltas graves:

1.-La falta de disciplina en el trabajo, o de respeto debido a las/os superiores, subordinadas/os o cualquiera/er otra/o.

2.-El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de las/os superiores/es y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o negligencia de la que se deriven o puedan derivar perjuicios graves para el servicio.

3.-La desconsideración con el público en el desarrollo del trabajo.

4.-El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad de higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o integridad física de la trabajadora/or o de otras/os trabajadoras/es.

5.-La falta de asistencia al trabajo de hasta tres días al mes sin causa justificada.

6.-Las faltas de puntualidad sin causa justificada más de cinco días y menos de diez días al mes.

7.-El abandono del trabajo sin causa justificada, salvo en los supuestos de desobediencia o indisciplina por apreciarse en ellos una falta muy grave.

8.-La simulación de enfermedad o accidente.

9.-La simulación o encubrimiento de faltas de otras/os trabajadoras/es, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10.-La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal.

11.-La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

12.-El ejercicio de actividades profesionales compatibles, públicas o privadas, sin haber solicitado el reconocimiento de la oportuna compatibilidad.

13.-La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

14.- La obstaculización o impedimento del ejercicio de las funciones de sus compañeras/os o subordinadas/os, así como los actos, omisiones o conductas de cualquier naturaleza dirigidos a conseguir el desprestigio de aquellas/os, tanto en el ámbito personal como en el laboral.

15.- La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen premeditadamente socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Serán faltas muy graves:

Los incumplimientos contractuales graves y culpables, entre los que ejemplificativamente se señalan:

1.-El fraude, la falsedad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. En general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso relacionada con el ejercicio de las funciones profesionales.

2.-La manifiesta insubordinación o desobediencia individual o colectiva.

3.-El falseamiento u omisión voluntarios de datos e informaciones del servicio, salvo tipificación expresa como falta grave, o de extremos relevantes en el cumplimiento del servicio tales como la información sobre condiciones de trabajo que determine el nacimiento de derechos retributivos.

4.-La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.

5.-Las faltas de puntualidad no justificadas diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6.-El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de trabajo para el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

7.-La utilización y difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en el Centro.

8.-La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses.

9.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.

d) Se considera acoso la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE).

e) Es acoso sexual, la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.(Directiva 2002/73/CE).

f) Si unos hechos o actos fueran subsumibles en diferentes tipos disciplinarios, será aplicable el que implique la sanción disciplinaria más grave, valorándose la concurrencia a los efectos de la graduación de la sanción, que en todo caso será única.

Artículo 51º.- Sanciones

1.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

El descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas no tendrá el carácter de sanción y se realizará con independencia de que se sancione o no la infracción disciplinaria correspondiente. Este criterio general se establece igualmente para las faltas graves y muy graves.

- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
 - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas de promoción interna y concursos de traslados por un período de uno a dos años.

- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
 - Inhabilitación para la promoción interna y participación en concursos de traslado por un período de dos a seis años.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.

Artículo 52º.- Procedimiento sancionador

1.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a las/os representantes legales de las/os trabajadoras/es del centro de trabajo al que pertenezca la/el actora/or y a la interesada/o concediéndoles audiencia en el mismo. El procedimiento sancionador consistirá exclusivamente en la realización de dichos trámites, sin perjuicio de que puedan practicarse las diligencias de averiguación que se consideren necesarias.

2.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, contados a partir de la fecha en la que el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo haya tenido conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto

propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la tramitación de éste en su conjunto no supere el plazo de treinta días para las faltas graves o sesenta para las muy graves y no medie culpa de la/del trabajadora/or expedientada/o que justifique los excesos de duración.

3.- Las/os Jefas/es o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinadas/os incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga a la/al autora/or y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Centro de la acción de dichas/os jefas/es o superiores/es.

4.- Las/os empleadas/os públicas/os podrán dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.

1.- Las/os empleadas/os públicas/os tendrán derecho a la asistencia letrada, para actos derivados del desempeño de sus funciones como empleadas/os públicas/os.

2.- La asistencia a actos de inexcusable presencia, en otros organismos oficiales, fuera de la jornada laboral, resultantes del desempeño del puesto de trabajo, una vez debidamente acreditados tendrán una gratificación de 36,00 euros o un día de descanso por cada asistencia a elegir por la/el empleada/o pública/o.

SEGUNDA.- Procedimiento regulador de ayudas.

Se redactará un Reglamento que establezca los procedimientos, plazos y condiciones de concesión de las ayudas contempladas en este Acuerdo, que se incorporarán como anexo al texto del Acuerdo. La redacción de este Reglamento corresponderá a una Comisión formada por la Administración y las/os representantes de las/os trabajadoras/es.

TERCERA.

1.- Las/os funcionarias/os que cumplan los veinticinco años de servicios en la Administración Pública serán galardonadas/os con la Insignia de oro del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

El actual Acuerdo deroga y sustituye en su totalidad a todos y cada uno de los anteriores existentes del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local, Legislación del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y a lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

ANEXO I

VESTUARIO

VESTUARIO DE LAS/OS OPERARIAS/OS DE SERVICIOS GENERALES

El mismo que el establecido para el personal de obras en el V Convenio.

VESTUARIO PARA ALGUACILES-PORTERO DEL AYUNTAMIENTO

PRENDA	CARACTERÍSTICAS	PERIODICIDAD
Bata		1 al año

VESTUARIO DE LA POLICÍA LOCAL

Definición	Características	Periodicidad
Anorak o tres cuartos de goretex	Color azul, con reflectantes	1 cada 3 años
Cazadora bomber de goretex	Color azul	1 cada 2 años
Pantalón de faena o tergal	De invierno y verano color azul	1 de cada al año
Chaquetilla de faena o tergal	Color azul	1 al año

Definición	Características	Periodicidad
Forro polar	Color azul y reflectante	1 cada 2 años
Camisas de Invierno y verano	Manga larga y manga corta color azul	1 par de cada al año
Polo de manga corta	Color azul y reflectante	1 cada año
Polo de cuello alto	Color azul oscuro	1 cada año
Calcetines invierno y verano		3 pares de cada al año
Calzado de invierno	Botas color negro, térmica	1 par al año
Calzado de verano	Zapatos color negro	1 par al año
Traje de agua	Chaqueta y pantalón, color azul y reflectantes	1 cada 3 años
Corbata	Color azul y prendedor	1 al año
Guantes de invierno	Color negro, cerrados, con costuras interiores, vueltos con dobladillo entre los dedos de invierno tipo motorista, térmicos	1 par cada 2 años
Guantes de cuero	Color negro anticorte	1 par cada 2 años
Prenda de cabeza	Gorra simple azul y escudo municipal	1 cada 2 años
Bufanda tubular	Color azul oscuro	1 cada 3 años
Cinturón de cuero	Color negro y hebilla	1 cada 5 años
Placas de Policía	Para brazo, pecho y gorra	3 unidades de cada tipo, cada 4 años
Hombreras con escudo municipal		6 pares cada 3 años
Silbato homologado con cordón		1 al año
Cartera porta-carné profesional		1 cada 2 años
Funda pistola	Cuero, de extracción rápida	1 cada 5 años
Defensa	Material fibra	1 cada 5 años
Ropa interior térmica	Camiseta y calzón	1 cada 2 años
Grilletes		1 cada 10 años
		4729

Anuncios Particulares

Comunidades de Regantes

LOS TRES CONCEJOS

Se convoca a los regantes de esta Comunidad a la Junta General ordinaria, a celebrar el día 20 de junio de 2006, a las 21.30 horas en el local de costumbre, en primera convocatoria, y a las 22.30 horas en segunda, con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- 1º.-Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.
 - 2º.-Informe del Presidente.
 - 3º.-Cuanto ruegos y preguntas se presenten y sean de interés.
- Castrillo de las Piedras, 25 de mayo de 2006.-El Presidente, José Antonio Prieto Fuertes.
- 4510 10,40 euros

Anuncios Urgentes

Patronato Provincial de Turismo de León

Aprobado provisionalmente el Presupuesto para el ejercicio 2006 del Consorcio denominado "Patronato Provincial de Turismo de León", en sesión de la Comisión Mixta celebrada el día 19 de mayo del año en curso, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, número 99 del día 25 de mayo de 2006, y expuesto al público en el ta-

blón de anuncios por un plazo de quince días hábiles, y no habiéndose presentado reclamaciones, el Presupuesto definitivamente aprobado, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, y el art. 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, se inserta en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, resumido por capítulos, entrando en vigor una vez publicado para dar cumplimiento a lo establecido en el art. 20.3.5 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, y el art. 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

PRESUPUESTO DEL CONSORCIO "PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO DE LEÓN" 2006

ESTADO DE GASTOS

	Euros
A) OPERACIONES CORRIENTES	
CAP. 1.- GASTOS DE PERSONAL	165.000
CAP. 2.- GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	135.994
CAP. 4.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES	28.600
TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	329.594
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	329.594

ESTADO DE INGRESOS

	Euros
A) OPERACIONES CORRIENTES	
CAP. 4.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES	329.594
TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	329.594
TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	329.594

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, de conformidad con lo establecido en el art. 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y el art. 23 del R.D. 500/90, en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción (dos meses a partir de la publicación en virtud del art. 58.1 de la misma).

León, 9 de junio de 2006.-El Presidente, Javier García-Prieto Gómez. 5010

Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo

Solicitada licencia ambiental al amparo de la Ley 5/2005 de 24 de mayo, de establecimiento de un Régimen Excepcional y Transitorio para las explotaciones ganaderas de Castilla y León, por:

- * Dña. M. Rosario Hidalgo Pérez, para legalización de explotación existente de ganado vacuno, sita en la localidad de Estébanez de la Calzada, calle Los Huertos, 1.
- * D. Luis Javier González González, para legalización de explotación existente de ganado vacuno, sita en la localidad de Villarejo de Órbigo, Polígono 105, parcela 5074.
- * D. Pedro César Benítez Hidalgo, para legalización de explotación existente de ganado vacuno, sita en la localidad de Estébanez de la Calzada, calle Astorga, 1.

Lo que se hace público para general conocimiento y con el objeto de que quienes se consideren afectados, de algún modo, por la actividad que se pretende establecer puedan examinar el correspondiente expediente y formular las alegaciones y observaciones que estimen oportunas dentro del plazo de veinte días, a contar desde la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, de conformidad con lo dispuesto en el art. 7 de la Ley 5/2005, de 24 de mayo, de establecimiento de un Régimen Excepcional y Transitorio para las explotaciones ganaderas de Castilla y León, mediante escrito a presentar en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Villarejo de Órbigo, 23 de mayo de 2006.-El Alcalde, Carlos Mayo Ramos. 4644 20,80 euros