



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCIÓN Anual 104,00 euros Semestral 62,00 euros Trimestral 37,00 euros Ayuntamientos 76,00 euros (I. V. A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 1,25 euros — De años anteriores: 2,50 euros	INSERCIÓNES 2,00 euros por línea (DIN A-4) 1,40 euros por línea (cuartilla) 34,00 euros mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 2004	Martes 22 de junio	Número 117

INDICE

SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN BURGOS

Notificación de procedimientos. Pág. 2.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

— JUZGADOS DE INSTRUCCION.

De Burgos núm. 2. 26/2004. Pág. 2.

— JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA.

De Alicante núm. 7. 63/2004. Págs. 2 y 3.

— JUZGADOS DE LO SOCIAL.

De Burgos núm. 2. 224/2004. Págs. 3 y 4.

De Burgos núm. 3. 252/2004. Pág. 4.

ANUNCIOS OFICIALES

— JUNTA DE CASTILLA Y LEON.

Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo.
Convenio colectivo de la empresa Artepref, S.A. 2004. Págs. 4 y ss.

— MINISTERIO DE HACIENDA.

Agencia Estatal de Administración Tributaria. Delegación de Burgos. Pág. 22.

— CONFEDERACIONES HIDROGRAFICAS.

Del Ebro. Comisaría de Aguas. Pág. 23.

— AYUNTAMIENTOS.

Burgos. Sección de Servicios. Pág. 23.

ANUNCIOS URGENTES

— AYUNTAMIENTOS.

Valle de Sedano. Pág. 23.

Medina de Pomar. Págs. 23 y 24.

Mazuela. Pág. 24.

Merindad de Río Ubierna. Pág. 24.

Sasamón. Pág. 24.

La Puebla de Arganzón. Pág. 24.

SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN BURGOS

Habiendo resultado imposible efectuar la presente notificación en el domicilio de los interesados, se procede conforme a lo dispuesto 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, modificado

N.º Expte.	Fase	Nombre y apellidos	Identif.	Domicilio/Localidad	Precepto Infringido	Cuantía (euros)
BU-1599/03	Acuerdo de iniciación	Jesús Manuel Peral Pérez	12381043M	C/ Juan Valdés Real, 46 - Simancas	Art. 25.1 L.O. 1/92 Seg. ciudadana	420,71 y destrucción de sustancia
BU-1677/03	Propuesta de resolución	Miguel Ladrero Sánchez	30661688C	C/ Bizkaia, 40 PR DR - Barakaldo	Art. 23.a.BLANC	300,52
BU- 300/04	Acuerdo de iniciación	Txomin García Cortés	44689043C	C/ Vitoria, 30-1.º - Llodio	Art. 23.A.5	300,52

Burgos, a 1 de junio de 2004. — La Subdelegada del Gobierno, Berta Tricio Gómez.

200404822/4788. — 34,00

Habiendo resultado imposible efectuar la presente notificación en el domicilio de los interesados, se procede conforme a lo dispuesto 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, modificado por la Ley 4/1999, de 13 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 14 de enero de 1999), a efectuar las mismas a través de edictos en el «Bole-

tin Oficial» de la provincia, pudiendo formular alegaciones o proponer pruebas, si lo estiman conveniente, en el plazo de quince días a contar desde la publicación del presente anuncio.

Se notifica la fase del procedimiento que se indica, el cual se encuentra en la Unidad de Sanciones de la Subdelegación del Gobierno en Burgos.

N.º Expte.	Fase	Nombre y apellidos	Identif.	Domicilio/Localidad	Precepto Infringido	Cuantía (euros)
BU-1747/03	Acuerdo de iniciación	Luis Darío Maldonado Campo	X5736351J	C/ Delicias, 21 - Madrid	Art. 23.A.IMI	300,52
BU- 148/04	Acuerdo de iniciación	Neli Sotelo Rodríguez	44453252W	C/ Rivela, 26 - Coles	Art. 25.1 L.O. 1/92 Seg. ciudadana	360,61 y destrucción de sustancia

Burgos, a 7 de junio de 2004. — La Subdelegada del Gobierno, Berta Tricio Gómez.

200405010/4975. — 34,00

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Instrucción número dos

Juicio de faltas 26/2004.

Número de identificación único: 09059 2 0200107/2004.

Doña Teresa Escudero Ortega, Secretario del Juzgado de Instrucción número dos de Burgos.

Hace saber: Que en el juicio de faltas n.º 26/2004 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

Don Miguel Angel Martín Maestro, Magistrado Juez de Instrucción del Juzgado número dos de Burgos y su partido judicial, ha dictado, en nombre de Su Majestad el Rey la siguiente:

Sentencia. — En Burgos, a 26 de mayo de 2004.

Vistos los autos de juicio de faltas seguidos en este Juzgado con el n.º 180/2004 por supuesta falta de conducción de vehículo a motor sin seguro obligatorio, en los que son parte, además del Ministerio Fiscal, como acusador público don Francisco Javier Arribas García y don Blas García Revuelta como denunciados.

Fallo: Condenando a don Francisco Javier Arribas García y don Blas García Revuelta como autores de una falta del art. 636 del C.P. ya definida, a la pena de treinta días de multa a razón de 6 euros diarios cada uno de ellos, multa que de no ser satisfecha generará un día de arresto por cada dos cuotas diarias impagadas, con expresa imposición de costas al condenado. Contra esta sentencia, que no es firme, podrá interponerse en este Juzgado recurso de apelación en el plazo de cinco días a contar desde su notificación para su resolución ante la Audiencia Provincial de Burgos.

Así por esta mi sentencia de la que se expedirá testimonio para su unión en los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a don Blas García Revuelta y don Francisco Javier Arribas García, actualmente en paradero desconocido y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, expido la presente en Burgos, a 27 de mayo de 2004. — La Secretario, Teresa Escudero Ortega.

200404713/4713. — 80,00

ALICANTE

Juzgado de Primera Instancia número siete

Procedimiento: Ejecución hipotecaria 63/2004.

Demandante: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

Procuradora: Doña Francisca Caballero Caballero.

Demandados: Don José Ignacio Letona Aguilar y doña Mónica Vadillo Carnero.

Doña Soledad Alcaraz González, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia número siete de Alicante.

Hago saber: Que en el proceso de ejecución hipotecaria seguido en dicho Juzgado con el n.º 63/2004 a instancia del Banco Bilbao Vizcaya, S.A., representado por la Procuradora doña Francisca Caballero Caballero contra don José Ignacio Letona Aguilar y doña Mónica Vadillo Carnero sobre reclamación de 53.694,90 euros de principal y 16.108,47 euros presupuestados para intereses y costas, se ha acordado sacar a pública subasta, por un plazo de veinte días, los bienes que, con su precio de tasación se enumeran a continuación:

Bienes que se sacan a subasta y su valoración. —

Número ochenta y uno. Vivienda dúplex, tipo J, señalada en su puerta con el n.º 1, recayente a la derecha de la cuarta planta alta, mirando de frente a la casa, sita en Alicante, calle Villa de Chiva, n.º 5, comprende una superficie construida de 77 metros y 88 decímetros cuadrados y útil de 56 metros y 39 decímetros cuadrados, distribuida en varios departamentos. Inscrita en el

Registro de la Propiedad de Alicante número ocho al tomo 40, libro 40, folio 93, finca n.º 2.307. Valorada a efectos de subasta en 46.878,94 euros.

Sita en Miranda de Ebro, lonja o local de planta baja, derecha entrando al portal, de la casa sita en calle Real Aquende, señalada con el n.º 24. Tiene una superficie de 70 metros cuadrados. Linda: Derecha entrando, a la casa total, edificio de Fidencio Ruiz de Austri; izquierda, caja de escalera y lonja de Luis del Molino; frente, calle Real Aquende; y espalda, calle del Castillo. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Miranda de Ebro, tomo 1.229, libro 332, folio 167, finca n.º 30.573. Valorada a efectos de subasta en 84.730,69 euros.

La subasta tendrá lugar en la sede de este Juzgado Avenida Aguilera, 53, el día 4 de octubre de 2004 a las 12,00 horas de su mañana.

Condiciones de la subasta. —

1. — Los licitadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

1.º Identificarse de forma suficiente.

2.º Declarar que conocen las condiciones generales y particulares de la subasta.

3.º Presentar resguardo de que han depositado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en el Banesto número 0213-0000-06-0063-04 o de que han prestado aval bancario por el 30 por 100 del valor de tasación de los bienes. Cuando el licitador realice el depósito con las cantidades recibidas en todo o en parte de un tercero, se hará constar así en el resguardo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 652 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil.

2. — Sólo el ejecutante podrá hacer postura reservándose la facultad de ceder el remate a un tercero.

3. — Desde el anuncio de la subasta hasta su celebración podrán hacerse posturas por escrito en sobre cerrado y con las condiciones expresadas anteriormente.

4. — Cuando la mejor postura sea igual o superior al 70% del avalúo, se aprobará el remate a favor del mejor postor. Si fuere inferior, se estará a lo previsto en el art. 670 de la LECn.

5. — La certificación registral está de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado.

6. — Las cargas o gravámenes anteriores, si los hubiere, al crédito del actor, continuarán subsistentes, y que por el solo hecho de participar en la subasta, el licitador los admite y acepta quedar subrogado en la responsabilidad derivada de aquellos, si el remate se adjudicare a su favor.

7. — No consta en el proceso si el inmueble que se subasta se encuentra o no ocupado por personas distintas del ejecutado.

8. — Si por fuerza mayor, causas ajenas al Juzgado o por error se hubiere señalado un domingo o día festivo y no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará al siguiente día hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

9. — La subasta se publica en el tablón de anuncios de este Juzgado y en el «Boletín Oficial» de las provincias de Alicante y de Burgos.

Alicante, a 10 de mayo de 2004. — La Secretaria Judicial, Soledad Alcaraz González.

200404609/4840. — 108,00

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS DE BURGOS

N.I.G.: 09059 4 0200234/2004.
01000.

N.º autos: Demanda 224/2004.
Materia: Ordinario.

Demandante: Doña María Viñas Pérez Calvo.

Demandados: Servicios Sanitarios Asisalud, S.L., Previsa Editorial 2000, S.L., Grupo Previsa 2000, S.L., Previsa 2000, S.L. y Fondo de Garantía Salarial.

Cédula de notificación

Doña Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento demanda 224/2004 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de doña María Viñas Pérez Calvo contra las Empresas Servicios Sanitarios Asisalud, S.L., Previsa Editorial 2000, S.L., Grupo Previsa 2000, S.L., Previsa 2000, S.L. y Fondo de Garantía Salarial, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente:

Juzgado de lo Social número dos de Burgos.

N.º autos: Demanda 224/2004.

Sentencia n.º 204/04.

En la ciudad de Burgos, a 25 de mayo de 2004.

Doña María Jesús Martín Álvarez, Magistrada Juez del Juzgado de lo Social número dos de Burgos tras haber visto los presentes autos sobre ordinario entre partes, de una y como demandante doña María Viñas Pérez Calvo, que comparece asistida por el Letrado don Valentín Moreno Cubillo y de otra como demandados Servicios Sanitarios Asisalud, S.L., Previsa Editorial 2000, S.L., Grupo Previsa 2000, S.L., Previsa 2000, S.L. y Fondo de Garantía Salarial, que no comparecen Servicios Sanitarios Asisalud, S.L., Previsa Editorial 2000, S.L., Grupo Previsa 2000, S.L., Previsa 2000, S.L. y comparece Fogasa representado por el Letrado sustituto del Abogado del Estado don Rafael Santamaría Vicario.

Fallo: Que estimando la demanda presentada por doña María Viñas Pérez Calvo contra Servicios Sanitarios Asisalud, S.L., Previsa Editorial 2000, S.L., Grupo Previsa 2000, S.L., Previsa 2000, S.L. y Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la Empresa Servicios Sanitarios Asisalud, S.L., a que abone a la parte actora la cantidad de 2.338,84 euros por los conceptos que constan en los hechos probados, más el interés legal por mora correspondiente, absolviendo a las Empresas Previsa Editorial 2000, S.L., Previsa 2000, S.L. y Grupo Previsa 2000, S.L., de los pedimentos contenidos en la demanda.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación.

Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabientes suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 150,25 euros en la cuenta abierta en el Banco Español de Crédito y Banco de Vitoria (Banesto) en la calle Miranda, n.º 3, a nombre de este Juzgado con el número 1073/0000/65, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el período comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en dicha Entidad a nombre de este Juzgado, con el número antes mencionado, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Servicios Sanitarios Asisalud, S.L., Previsa Editorial 2000, S.L., Grupo Previsa 2000, S.L. y Previsa 2000, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. En Burgos, a 28 de mayo de 2004.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento. — La Secretario Judicial, Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro.

200404663/4667. — 140,00

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO TRES DE BURGOS

N.I.G.: 09059 4 0300271/2004.

01000.

N.º autos: Demanda 252/2004.

Materia: Ordinario.

Demandados: Servicios Sanitarios Asisalud, S.L. y Fogasa.

Cédula de notificación

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

Hago saber: Que en el procedimiento demanda 252/2004 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de don Vladimir Humberto Arregui Rodríguez contra la Empresa Servicios Sanitarios Asisalud, S.L. y Fogasa, sobre ordinario, se ha dictado sentencia con antecedentes de hechos y fallo del tenor literal siguiente:

«En la ciudad de Burgos, a 26 de mayo de 2004.

Don Jesús Carlos Galán Parada, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social número tres del Juzgado y localidad o provincia de Burgos, tras haber visto los presentes autos sobre ordinario entre partes, de una y como demandante don Vladimir Humberto Arregui Rodríguez que comparece representado por el Abogado don Jesús Angel Pérez Delgado y de otra, como demandados, Servicios Sanitarios Asisalud, S.L. que no comparece pese a estar citado en legal forma y Fogasa, que lo hace representada por el Abogado don Rafael Santamaría Vicario.

Fallo: Que estimando parcialmente como estimo la demanda interpuesta por don Vladimir Humberto Arregui Rodríguez contra Servicios Sanitarios Asisalud, S.L. y Fogasa, debo condenar y condeno a la referida Empresa a que abone al actor la suma de 4.303,54 euros, más un 10% anual en concepto de intereses de demora, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder al Fogasa en los términos y con los límites del art. 33 del E.T.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación.

Adviértase al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 150,25 euros, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, abierta en Banesto número 1717-0000-69-0242-04 acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso, así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado, con el n.º 1717-0000-65-0252-04 en la entidad de crédito Banesto de esta capital, la cantidad objeto de la condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio del recurso.

En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando lo pronuncio, mando y firmo».

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Servicios Sanitarios Asisalud, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Burgos, a 28 de mayo de 2004.

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

200404664/4668. — 128,00

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 14 de mayo de 2004 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo perteneciente a la Empresa Artepref, S.A. Código convenio 0901122.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la Empresa Artepref, S.A., suscrito por Representación Empresarial y el Comité de Empresa, el día 12 de enero de 2004 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6, del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 22 de abril de 2004.

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

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, a 14 de mayo de 2004. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200404152/4161. — 2.508,00

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARTEPREF, S.A. 2004

INDICE

CAPITULO I. — AMBITO DE APLICACION.

Art. 1. — Partes contratantes.

Art. 2. — Ambito funcional.

Art. 3. — Ambito territorial.

Art. 4. — Ambito personal.

Art. 5. — Duración, denuncia y prórroga.

Art. 6. — Ambito material.

Art. 7. — Garantías personales.

Art. 8. — Vinculación a la totalidad.

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

CAPITULO II. — CONTRATACION.

- Art. 10. — *Forma del contrato.*
 Art. 11. — *Contratación.*
 Art. 12. — *Periodo de prueba.*
 Art. 13. — *Modalidades de contratación.*
 Art. 14. — *Contrato fijo en plantilla.*
 Art. 15. — *Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.*
 Art. 16. — *Contrato en prácticas y de formación.*
 Art. 17. — *Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.*
 Art. 18. — *Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.*
 Art. 19. — *Disposición adicional sobre la contratación.*
 Art. 20. — *Finiquitos.*

CAPITULO III. — CLASIFICACION PROFESIONAL.

- Art. 21. — *Clasificación profesional.*

CAPITULO IV. — NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO.

- Art. 22. — *Movilidad funcional.*
 Art. 23. — *Trabajos en categoría superior.*
 Art. 24. — *Trabajos en categoría inferior.*
 Art. 25. — *Movilidad geográfica.*
 Art. 26. — *Desplazamiento.*
 Art. 27. — *Condiciones de los desplazamientos.*
 Art. 28. — *Traslados.*
 Art. 29. — *Desplazamientos y traslados voluntarios.*
 Art. 30. — *Supuestos especiales.*
 Art. 31. — *Otros supuestos de traslados.*

CAPITULO V. — JORNADA DE TRABAJO.

- Art. 32. — *Jornada.*
 Art. 33. — *Distribución de la jornada.*
 Art. 34. — *Prolongación de la jornada.*
 Art. 35. — *Turnos y relevos.*
 Art. 36. — *Horas extraordinarias.*
 Art. 37. — *Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.*
 Art. 38. — *Calendario laboral.*
 Art. 39. — *Vacaciones.*

CAPITULO VI. — ESTRUCTURA SALARIAL.

- Art. 40. — *Estructura económica.*
 Art. 41. — *Devengo del salario.*
 Art. 42. — *Pago del salario.*
 Art. 43. — *Salario base.*
 Art. 44. — *Salario hora ordinaria.*
 Art. 45. — *Complementos por puesto de trabajo.*
 Art. 46. — *Complemento por peligrosidad, toxicidad o peligrosidad.*
 Art. 47. — *Complemento de nocturnidad.*
 Art. 48. — *Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.*
 Art. 49. — *Gratificaciones extraordinarias.*
 Art. 50. — *Vacaciones.*
 Art. 51. — *Complemento de convenio.*
 Art. 52. — *Horas extraordinarias.*
 Art. 53. — *Antigüedad consolidada.*
 Art. 54. — *Complemento no salarial.*
 Art. 55. — *Dietas/medias dietas.*
 Art. 56. — *Suplemento de I.T.*
 Art. 57. — *Disposiciones comunes.*
 Art. 58. — *Absorción y compensación.*
 Art. 59. — *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.*

CAPITULO VII. — FALTAS Y SANCIONES.

- Art. 60. — *Régimen disciplinario.*
 Art. 61. — *Graduación de faltas.*
 Art. 62. — *Faltas leves.*
 Art. 63. — *Faltas graves.*
 Art. 64. — *Faltas muy graves.*
 Art. 65. — *Régimen de sanciones.*
 Art. 66. — *Sanciones.*
 Art. 67. — *Prescripción.*
 Art. 68. — *Expediente contradictorio.*

CAPITULO VIII. — SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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

CAPITULO IX. — PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

- Art. 70. — *Permisos y licencias.*
 Art. 71. — *Excedencia forzosa.*
 Art. 72. — *Excedencia voluntaria.*
 Art. 73. — *Excedencia especial.*

CAPITULO X. — REPRESENTACION COLECTIVA.

- Art. 74. — *Comités de Empresa y delegados de personal.*
 Art. 75. — *Elecciones sindicales-candidatos.*
 Art. 76. — *Crédito horario.*
 Art. 77. — *Derecho de reunión.*
 Art. 78. — *Delegado sindical.*
 Art. 79. — *Cuota sindical.*
 Art. 80. — *Excedencias sindicales.*

CAPITULO XI. — ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO.

- Art. 81. — *Dirección y control del trabajo.*
 Art. 82. — *Prestación del trabajo.*
 Art. 83. — *Trabajo a «tiempo o jornada».*
 Art. 84. — *Trabajo a tarea.*
 Art. 85. — *Trabajo a destajo.*
 Art. 86. — *Trabajo a prima o incentivo.*
 Art. 87. — *Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.*
 Art. 88. — *Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.*
 Art. 89. — *Revisión o modificación de los sistemas.*

CAPITULO XII. — FORMACION PROFESIONAL.

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

CAPITULO XIII. — SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

- Art. 91. — *Procedimiento.*

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

- Art. 92. — *Preámbulo.*
 Art. 93. — *Mediación.*
 Art. 94. — *Arbitraje.*
 Art. 95. — *Disposiciones comunes a la mediación y arbitraje.*

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

- Art. 96. — *Indemnizaciones.*
 Art. 97. — *Referente a la jubilación.*
 Art. 98. — *Premios de vinculación.*
 Art. 99. — *Comisión paritaria.*

ANEXOS

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

ANEXO II. – *Calendario laboral.*

ANEXO III. – *Tablas salariales.*

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

ANEXO V. – *Recibo de finiquito.*

* * *

CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. – *Partes contratantes.*

El presente convenio se considera dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre la Empresa Artepref, S.A. y los trabajadores de la misma a través de su legítima representación.

Art. 2. – *Ambito funcional.*

Los preceptos de este convenio serán de obligado cumplimiento en todas las actividades que se desempeñen en la Empresa Artepref, S.A.

Art. 3. – *Ambito territorial.*

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

Art. 4. – *Ambito personal.*

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

Art. 5. – *Duración, denuncia y prórroga.*

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

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

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

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

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

Art. 6. – *Ambito material.*

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

Art. 7. – *Garantías personales.*

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

Art. 8. – *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II. – CONTRATACION

Art. 10. – *Forma del contrato.*

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

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

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

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

Art. 11. – *Contratación.*

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

Art. 12. – *Periodo de prueba.*

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

Nivel II: 6 meses.

Niveles III, IV y V: 3 meses.

Niveles VI y VII: 2 meses.

Nivel VIII: 1 mes.

Resto de niveles 15 días.

2.º – Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel o categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

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

Art. 13. – Modalidades de contratación.

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

Art. 14. – Contrato fijo de plantilla.

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

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

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

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

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

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

B) Contenido y régimen jurídico:

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

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

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

– Indemnizaciones.

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

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

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

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

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

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

– Contrato para la formación:

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

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

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

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

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

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

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

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

– Indemnizaciones.

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

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

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

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

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

Art. 20. – *Finiquitos.*

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

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

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

CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 21. – *Clasificación profesional.*

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

I. – Personal Directivo.

II. – Personal Titulado Superior.

III. – Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1.^ª, Jefe Sección Org. 1.^ª.

IV. – Jefe de Personal.

V. – Responsable de sección externa.

VI. – Responsable de sección interna.

VII. – Responsable de equipo, Maquinista 1.^ª, Conductor de máquina especializado, Conductor de Bomba, Mecánico 1.^ª, Responsable departamento, Oficial Administrativo 1.^ª, Viajante.

VIII. – Conductor 1.^ª, Conductor de camión especializado, Oficial 1.^ª, Plantista de áridos, Plantista aglomerado, Soldador, Laborante.

IX. – Administrativo, Delineante.

X. – Maquinista 2.^ª, Conductor 2.^ª, Aprendiz de máquina, Aprendiz de camión, Conductor de rodillo, Auxiliar administrativo.

XI. – Oficial 3.^ª, Ayudante administrativo.

XII. – Peón Ordinario, Limpiador, Aprendizaje.

CAPITULO IV. – NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

Art. 22. – *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 25. – *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Art. 26. – *Desplazamiento.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 27. – Condiciones de los desplazamientos.

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

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

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

Art. 28. – Traslados.

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

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

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

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

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaje de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

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

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

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

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

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

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

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

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

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

Art. 29. – Desplazamientos y traslados voluntarios.

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

Art. 30. – Supuestos especiales.

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

Art. 31. – Otros supuestos de traslados.

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

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

CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO

Art. 32. – Jornada.

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

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

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

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

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

1. – Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 15 de enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35. – *Turnos y relevos.*

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

Art. 36. – *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 38. – *Calendario laboral.*

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

Art. 39. – *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI. — ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 40. — Estructura económica.

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

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

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

Art. 41. — Devengo de salario.

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

Art. 42. — Pago del salario.

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

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

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

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

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

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

Art. 43. — Salario base.

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

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

Art. 44. — Salario hora ordinaria.

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

Art. 45. — Complementos por puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 47. — Complemento de nocturnidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 49. – *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

– Devengo de las pagas:

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

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

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

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

Art. 50. – *Vacaciones.*

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

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

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

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

Art. 51. – *Complemento de convenio.*

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

Art. 52. – *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

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

Art. 53. – *Antigüedad consolidada.*

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

Art. 54. – *Complemento no salarial.*

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

Art. 55. – *Dietas/medias dietas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 56. — *Suplemento de I.T.*

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

Art. 57. — *Disposiciones comunes.*

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

Art. 58. — *Absorción y compensación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

— *Procedimiento.*

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Plan de viabilidad de la Empresa.

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

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

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

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

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

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

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

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

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

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

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

Finalizado el periodo de descuelgue las Empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

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

CAPITULO VII. — FALTAS Y SANCIONES

Art. 60. — Régimen disciplinario.

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

Art. 61. — Graduación de faltas.

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

Art. 62. — Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el periodo de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa, ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

7. La embriaguez ocasional.

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

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

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

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

12. Incumplimiento de normas internas de la Empresa.

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

Art. 63. — Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 64. — Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Autolesionarse en el trabajo.

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

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

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

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

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

Art. 65. — Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

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

Art. 66. — Sanciones.

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
 - b) Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

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

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

Art. 67. — Prescripción.

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

Art. 68. — Expediente contradictorio.

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

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

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

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

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

CAPITULO VIII. — SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

Conscientes de la importancia de la Seguridad y Salud en el trabajo, adquirimos el compromiso tanto los trabajadores como la Empresa de los siguientes puntos:

1. Hacer todo lo necesario en cuanto a formación e información de los trabajadores.
2. Promover el uso adecuado de equipos de protección individual.
3. Evaluación periódica de los riesgos.
4. Control periódico de las condiciones de trabajo.
5. Planificación y gestión de la prevención.
6. Vigilancia de la salud.
7. Compromiso de desarrollo de un manual de normativa interna sobre Seguridad.

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

CAPITULO IX. — PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 70. — Permisos y licencias.

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

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

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

Art. 71. — Excedencia forzosa.

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

Art. 72. – Excedencia voluntaria.

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año ni superior a 5. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

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

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

Art. 73. – Excedencia especial.

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

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

DISPOSICIONES COMUNES PARA LAS EXCEDENCIAS

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

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

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

CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA**A. DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.****Art. 74. – Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

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

Art. 75. – Elecciones sindicales-candidatos.

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

Art. 76. – Crédito horario.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 77. – Derecho de reunión.

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

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

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

B. DE LOS SINDICATOS.

Art. 78. — *Delegado sindical.*

En aquellas Empresas que cuenten con una plantilla superior a 125 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en términos previstos en el art. 10 de la ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 79. — *Cuota sindical.*

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las Empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

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

Art. 80. — *Excedencias sindicales.*

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

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

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

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

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

CAPITULO XI. — ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

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

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

Son facultades del Empresario, entre otras, las siguientes:

a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.

b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo, encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, pro-

ceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas al trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 82. — *Prestación del trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 84. — *Trabajo a tarea.*

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

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

En el primer caso, la Empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho periodo un rendimiento superior al normal.

Art. 85. — *Trabajo a destajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

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

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

e) La calidad de los materiales empleados.

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

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

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

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

1.º — La Empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organizar el trabajo, acompañando la información necesaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.º — Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPITULO XII. — FORMACION PROFESIONAL

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

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

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

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

gación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

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

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

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA.

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

CAPITULO XIII. — SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 91. — *Procedimiento.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 92. – *Preámbulo.*

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

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

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

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

2.ª – Mediación.

3.ª – Arbitraje.

Art. 93. – *Mediación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 94. – *Arbitraje.*

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

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

– Nombre del árbitro o árbitros designados.

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

– Fecha y firma de las partes.

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

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

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

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

La impugnación del laudo podrá basarse en:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 96. — *Indemnizaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

Art. 98. — *Premios de vinculación.*

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

Una mensualidad si llevan 20 años.

Una mensualidad y media si llevan 25 años.

Dos mensualidades si llevan 30 años.

Dos mensualidades y media si llevan 35 años.

Cuatro mensualidades si llevan 40 años.

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

Art. 99. — *Comisión Paritaria.*

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

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

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

DISPOSICION ADICIONAL. — CLAUSULA DE GARANTIA

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

* * *

ANEXO I

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

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

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

Siendo:

SB Salario base.

AC Antigüedad consolidada, en su caso.

PI Posibles pluses individuales o complementos personales.

CC Complemento de convenio.

CP Complementos de puesto de trabajo.

CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.

GE Gratificaciones extraordinarias.

V Importe de las vacaciones anuales.

ANEXO II

Calendario laboral vigente hasta el 31-12-2004.

Se reflejará el firmado a principios de año.

ANEXO III

Tablas salariales vigentes hasta el 31-12-2004.

Se reflejarán las tablas firmadas a principios de año.

ANEXO IV

Cuadro de permisos y licencias.

1. — Matrimonio del trabajador, 15 días naturales.

2. — Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales (cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a 5 en caso de desplazamiento superior a 150 km.

3. — Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales (cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a 5 en caso de desplazamiento superior a 150 km.

4. — Nacimiento o adopción de un hijo, 3 días naturales, se aumentará a 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

5. — Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable y personal.

6. — Para los trabajadores que ostenten cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.

7. — Por traslado de domicilio habitual, 1 día.

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

9. — Matrimonio de hijo, el día natural.

ANEXO V

Recibo de Finiquito. —

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

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

En, a de de

Sello de la Empresa: Firma del trabajador, recibí:

* * *

ARTEPREF, S.A.

TABLAS SALARIALES AÑO 2004

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

ANTIGÜEDAD

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

CALENDARIO FESTIVO AÑO 2004

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

HORARIO LABORAL

Mañana: 8,00 a 13,30 horas.

Bocadillo: 9,30 a 10,00 horas.

Tarde: 15,30 a 18,30 horas.

Nota: Variación del mismo dependiendo de cada sección.

Se establecerán horarios de verano e invierno.

Se realizará una jornada semanal de 39 horas.

OBSERVACIONES

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

Representantes de los trabajadores de la Empresa Artepref, S.A. (firmas ilegibles).

Representante de la Empresa Artepref, S.A (firma ilegible).

MINISTERIO DE HACIENDA

AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA

Delegación de Burgos

Citaciones para ser notificadas por comparecencia

Intentada la notificación por dos veces, a los interesados o a sus representantes, no se ha podido realizar por causas no imputables a la Agencia Tributaria. Por tal motivo, y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 105 y 124 de la Ley General Tributaria, se cita a los interesados o a sus representantes para ser notificados por comparecencia.

Lugar: Administración de la A.E.A.T. de Miranda de Ebro, calle Condado de Treviño, 1. C.P. 09200 Miranda de Ebro.

Plazo: Diez días contados a partir del siguiente hábil al de la publicación de este anuncio. Cuando transcurrido dicho plazo no se hubiese comparecido, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al vencimiento del plazo señalado para comparecer.

RELACION DE NOTIFICACIONES PENDIENTES

Organo responsable: Gestión Tributaria.

Procedimiento	Apellidos y nombre (o razón social)	N.I.F.C.I.F.	Concepto/ejerc. N.º expediente
Requerimiento	Telleres MFM, S.L.	B09031279	No Decl. Soc. 2000
Requerimiento	Juncalex, S.L.	B03391517	No Decl. Soc. 2000
Requerimiento	Promociones Vadantxo, S.L.	B09368028	No Decl. Soc. 00/01
Requerimiento	La Taberna Mirandesa, S.L.	B09289356	No Decl. Soc. 2000
Requerimiento	Const. Reformas VAMP, S.L.	B09313347	No Decl. Soc. 2001
Requerimiento	Promociones Rioxa PR, S.L.	B09359928	No Decl. Soc. 99/00/01
Requerimiento	Representac. Miranda, S.L.	B09385865	No Decl. Soc. 2001
Requerimiento	Courier Miranda, S.L.	B09329139	No Decl. Soc. 99/00/01
Requerimiento	E.S.M. Rioja, S.L.	B09360355	Mod. 200/01
Requerimiento	Bienes Marebro, S.L.	B09388372	Mod. 190/03
Requerimiento	Ortega Fernández, Hilda	12976271Q	Mod. 100/02
Requerimiento	Fuentes Millán, Raúl	30685300B	Mod. 190/03
Requerimiento	Correia Antonio Luis	X0665131V	No. Decl. IRPF/01
Requerimiento	Castanheira Presas, Luis M.	X3664025X	Mod. 190/03
Requerimiento	Encofrados y Albañilería Altube, S.L.	B09394073	Mod. 190/03
Carta Requer.	La Taberna Mirandesa, S.L.	B09289356	Mod. 202/03, 2T, 3T
Liquid. Prov.	La Taberna Mirandesa, S.L.	B09289356	IVA 2002
Liquid. Prov.	Bodeguita Aketz, S.L.	B09405044	IVA 2002 Improc.
Liquid. Prov.	Goitia Casado, Adam	16278092A	IRPF 2000 y Exp. S.
Liquid. Prov.	Bilbao Gómez, Alejandro	13285043J	IRPF 2001 y Exp. S.

Burgos, a 20 de mayo de 2004. - El Delegado de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, Adrián F. Montejo Jiménez.

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO**Comisaría de Aguas**

Don Ramiro Revuelta Fuente, ha solicitado la concesión cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Circunstancias. —

Objeto: Riego.

Cauce: Río Ebro.

Municipio: Miranda de Ebro (Burgos).

Caudal medio equivalente mes máximo consumo: 2,13 l/seg.

Según la documentación presentada la toma tendrá lugar en el paraje Fuente la Cabra mediante una motobomba que se colocará en la orilla del río los seis meses en que el riego se consideren necesario.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 28 de abril de 2004. — El Comisario de Aguas, Federico R. de Rivera Rodríguez.

200404101/4334. — 40,00

Don Ramiro Revuelta Fuente, ha solicitado la concesión cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Circunstancias. —

Objeto: Riego.

Cauce: Río Ebro.

Municipio: Miranda de Ebro (Burgos).

Caudal medio equivalente mes máximo consumo: 3,39 l/seg.

Según la documentación presentada la captación se llevará a cabo mediante una bomba colocada en la margen derecha del río que impulsará el agua hasta la finca que se va a regar. Dicha finca se encuentra en el paraje Arribas y se regarán 3,5 Has. de las 5,4 Has. que tiene de extensión.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 28 de abril de 2004. — El Comisario de Aguas, Federico R. de Rivera Rodríguez.

200404102/4335. — 40,00

AYUNTAMIENTO DE BURGOS**Sección de Servicios**

Por SIE X 2001, S.L., se ha solicitado del Excelentísimo Ayuntamiento licencia ambiental para fabricación, diseño y suministro de sistemas de protección contra incendios, en un establecimiento sito en la calle Merindad de Montija, s/n. Expediente 378-C-2003.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre información pública por término de veinte días, a contar

de la fecha de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad, puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente que se instruye, con motivo de la indicada solicitud, se halla de manifiesto en la Sección de Servicios de la Secretaría General de este Ayuntamiento, Plaza Mayor, n.º 1, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

Burgos, a 12 de enero de 2004. — El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200404310/4431. — 40,00

Por Lasry Vitrage España, S.L., se ha solicitado del Excelentísimo Ayuntamiento licencia ambiental para almacén de vidrio, en la calle Valle de Mena, 2. Expediente 79-C-2004.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre información pública por término de veinte días, a contar de la fecha de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad, puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente que se instruye, con motivo de la indicada solicitud, se halla de manifiesto en la Sección de Servicios de la Secretaría General de este Ayuntamiento, Plaza Mayor, n.º 1, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

Burgos, a 15 de marzo de 2004. — El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200404362/4432. — 40,00

ANUNCIOS URGENTES**Ayuntamiento de Valle de Sedano**

Con ocasión de la vacante de Juez de Paz sustituto de Valle de Sedano, se anuncia convocatoria pública para presentación de solicitudes de los aspirantes a dicho cargo de acuerdo con las siguientes bases:

— Requisitos: Ser español y residente en Valle de Sedano, mayor de edad y reunir las condiciones establecidas en el art. 101.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Reglamento de los Jueces de Paz, para el ingreso en la carrera judicial, excepto las derivadas de la jubilación por edad, siempre que esta no suponga impedimento físico o psíquico para el cargo.

Los interesados presentarán una solicitud para el cargo en la Secretaría del Ayuntamiento de Valle de Sedano a la que acompañarán fotocopia del D.N.I. y declaración jurada de no hallarse incurso en causa alguna de incompatibilidad o prohibiciones previstas en la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Reglamento de los Jueces de Paz.

El plazo para la presentación de solicitudes es de quince días hábiles, contados desde el siguiente al día de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sedano, a 9 de junio de 2004. — El Alcalde (ilegible).

200405065/5055. — 68,00

Ayuntamiento de Medina de Pomar

Por resolución de la Alcaldía del día 26 de marzo pasado, se acordó la aprobación de separata de alumbrado público redactada por el Ingeniero Técnico Industrial don José María Marcos Ibáñez, la cual asciende a 117.870 euros.

El expediente permanecerá expuesto al público en el Departamento de Urbanismo del Ayuntamiento de Medina de Pomar, por espacio de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia

de Burgos, a efectos de que por los interesados puedan formular cuantas alegaciones u observaciones consideren oportunas.

Medina de Pomar, a 8 de junio de 2004. — El Alcalde, José Antonio López Maraño.

200405074/5057. — 68,00

Ayuntamiento de Mazuela

Aprobación definitiva del presupuesto anual.

Cumplidos los trámites legales y reglamentarios, el Pleno de este Ayuntamiento de Mazuela ha aprobado definitivamente el presupuesto general para el ejercicio de 2004, cuyo resumen por capítulos es el siguiente:

ESTADO DE GASTOS		
Cap.	Denominación	Euros
A) Operaciones corrientes:		
1.	Gastos de personal	2.687,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	18.913,00
4.	Transferencias corrientes	1.400,00
	Total operaciones corrientes	23.000,00
B) Operaciones de capital:		
6.	Inversiones reales	12.000,00
	Total operaciones de capital	12.000,00
	Total del estado de gastos	35.000,00

ESTADO DE INGRESOS		
Cap.	Denominación	Euros
A) Operaciones corrientes:		
1.	Impuestos directos	11.400,00
2.	Impuestos indirectos	400,00
3.	Tasas y otros ingresos	4.900,00
4.	Transferencias corrientes	9.000,00
5.	Ingresos patrimoniales	9.100,00
	Total operaciones corrientes	34.800,00
B) Operaciones de capital:		
7.	Transferencias de capital	200,00
	Total operaciones de capital	200,00
	Total del estado de ingresos	35.000,00

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, de conformidad con lo preceptuado en el art. 152.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

Mazuela, a 14 de junio de 2004. — El Alcalde, José Andrés Villanueva Díez.

200405060/5052. — 80,00

Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna

Cuenta general del ejercicio de 2003

Formulada y rendida la cuenta general del presupuesto de esta Entidad Local correspondiente al ejercicio de 2003, se expone al público, junto con sus justificantes y con el informe de la Comisión Especial de Cuentas, durante quince días contados desde la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante este plazo y ocho días más se admitirán los reparos y observaciones que se formulen por escrito, los cuales serán examinados por la Comisión Especial de Cuentas, que practicará cuantas comprobaciones sean necesarias, emitiendo un nuevo informe antes de someterlas al Pleno de la Corporación, para que

puedan ser examinadas y, en su caso, aprobadas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 212 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento en Sotopalacios, Merindad de Río Ubierna, a 10 de junio de 2004. — El Alcalde, Francisco Gutiérrez Sedano.

200405071/5056. — 68,00

Ayuntamiento de Sasamón

Aprobación inicial del presupuesto

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 9 de junio de 2004, ha aprobado inicialmente, por mayoría legal su presupuesto anual para el ejercicio de 2004 cuyos estados de gastos e ingresos, nivelados, ascienden a la cantidad de 650.588,16 euros.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 150.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, en la Secretaría Municipal, por el plazo de quince días, durante los cuales podrán presentarse las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si, transcurrido el plazo anteriormente expresado, no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente este presupuesto.

Sasamón, a 9 de junio de 2004. — El Alcalde, José María Marín Pérez.

200405082/5059. — 68,00

Ayuntamiento de La Puebla de Arganzón

Don Alfredo Oraá Roa, Alcalde Presidente del Ilustrísimo Ayuntamiento de La Puebla de Arganzón.

Hago saber: Por esta Alcaldía mediante Decreto de esta misma fecha se aprobaron los siguientes padrones cobratorios.

Basuras y alcantarillado. —

Se anuncia que dicho acuerdo, con todos sus antecedentes, permanecerá expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de un mes, contado a partir del siguiente hábil a la publicación del presente edicto, en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante cuyo plazo podrán los interesados examinar el expediente, y deducir las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas, y que durante dicho plazo podrá formularse recurso de reposición que regula el art. 14.4 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, previo contencioso-administrativo, sin perjuicio de la ejecutoriedad de los referidos padrones.

Esta exposición al público produce los efectos de notificación de la liquidación tributaria.

En el supuesto de que no se presenten reclamaciones o sugerencias se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo, advirtiéndose que al amparo de lo dispuesto en el art. 86 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 1684/90, se abre el periodo de pago en voluntaria de los mismos, que se encontrarán al cobro en días y horas hábiles en las oficinas municipales durante el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia y que transcurrido este periodo sin haberse hecho efectivos los recibos, se aplicará la vía de apremio, decretándose la cobranza ejecutiva, con recargo del 20% más los intereses de demora y gastos de procedimiento a que diere lugar.

Lo que se hace público para general conocimiento. En La Puebla de Arganzón, a 8 de junio del 2003. — El Alcalde Presidente, Alfredo Oraá Roa.

200405077/5058. — 68,00