



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN

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

Lunes, 28 de febrero de 2000  
Núm. 48

Depósito legal LE-1-1958.  
Franqueo concertado 24/5.  
Coste franqueo: 13 ptas.  
No se publica domingos ni días festivos.

SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO				
	Precio (ptas.)	IVA (ptas.)	Franqueo (ptas.)	Total (ptas.)
Anual	7.290	292	3.900	11.482
Semestral	4.065	163	1.950	6.178
Trimestral	2.460	98	975	3.533
Ejemplar ejercicio corriente	75	3	-	78
Ejemplar ejercicios anteriores	90	4	-	94

**ADVERTENCIAS**

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

2.ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se enviarán a través de la Subdelegación del Gobierno.

**INSERCIÓNES**

125 ptas. por línea de 85 mm., salvo bonificaciones en casos especiales para municipios.  
Carácter de urgencia: Recargo 100%.

## SUMARIO

	Página		Página
 Subdelegación del Gobierno .....	-	Administración Local .....	19
Diputación Provincial .....	-	Administración de Justicia .....	-
Administración General del Estado .....	-	Anuncios Particulares .....	-
Administraciones Autonómicas ....	1		

## Junta de Castilla y León

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

#### Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial, para las industrias de fabricación de artículos derivados del cemento (código 240180-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), esta Oficina Territorial de Trabajo.

Acuerda: Primero.-Ordenar su inscripción en el registro de convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

León, 8 de febrero de 2000.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DERIVADOS DEL CEMENTO -AÑO 2000-

#### CAPÍTULO I.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

**ARTÍCULO 1º.- Ámbito funcional.**- El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje, que a continuación se relaciona:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros, en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celu-

losa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

**ARTÍCULO 2º.- Ámbito Territorial.**- El presente Convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional ubicados en la provincia de León, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

**ARTÍCULO 3º.- Ámbito Personal.**- El presente Convenio se aplicará a la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el artículo 1º. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del art. 1º del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 4º.- Ámbito Temporal.**- VIGENCIA Y DURACIÓN.- El ámbito temporal del presente Convenio, tanto en vigencia como en duración, será el mismo que el del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento (artículo 11º del mismo). No obstante, los efectos económicos y de jornada lo serán desde el 1 de enero de 2000, hasta el 31 de diciembre de 2000.

**ARTÍCULO 5º.- Denuncia.**- Este Convenio quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento.

**ARTÍCULO 6º.- Vinculación a la totalidad (absorción, compensación y condiciones más beneficiosas).**- Las condiciones que se pactan en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tiene una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que, por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

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

**ARTÍCULO 7º.- Normas Supletorias.**- Serán Normas Supletorias las legales de carácter general, el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, y el Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

**ARTÍCULO 8º.- Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.**-Se constituye la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, resultando designados como vocales titulares por la representación de los trabajadores: D. Raúl Rodríguez González y D. Roberto Martínez Castellanos y un representante por cada una de las Centrales Sindicales, U.G.T. y CC.OO.; por la representación empresarial: D. Faustino de la Fuente Prieto y D. Manuel Jiménez Suárez y dos representantes de la Asociación Provincial de Derivados del Cemento de León. Serán vocales suplentes de esta Comisión Mixta Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

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

1.- Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a la solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el Anexo II.

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.- Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, hará llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente, que contendrá como mínimo:

- Exposición del problema o conflicto.
- Argumentación.
- Propuesta de solución.

4.- La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5.- La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6.- En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

#### CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN

**ARTÍCULO 10º.- Forma del contrato.**- La admisión en las empresas, 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: 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.

**ARTÍCULO 11º.- Período de prueba.**-

1º.- Podrá concertarse por escrito un período 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
NIVELES VIII	1 MES
RESTO NIVELES	15 DÍAS NATURALES

2º.- Durante el período 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.

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

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

**ARTÍCULO 12º.- 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.

**ARTÍCULO 13º.- 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, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

- Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.
- Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por tanto, no habituales.
- Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra 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, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se hará 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 refleje de forma inexacta o imprecisa la identificación objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

- 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.

#### ARTÍCULO 14º.- *Contratos en prácticas y formativos.-*

**Contrato en prácticas.-** Estarán a lo dispuesto en el artículo 1º, punto 2, de la Ley 63/97, de 26 de diciembre. Los salarios aplicables a estos contratos de trabajo serán los que figuran en el Anexo II del Convenio.

**Contrato formativo.-** El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a dieciséis años ni superior a los veintinueve años.

a) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

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

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

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

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

d) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación es el establecido en el convenio, es decir, el 85 y 95 por 100 del nivel IX.

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

e) Los trabajadores en formación percibirán el cien por cien del complemento no salarial con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

**ARTÍCULO 15º.- *Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.-***

1º.- De acuerdo con lo que dispone el art. 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 2546/94, de 29 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 30 meses trabajados dentro de un período de 36 meses.

Durante el período intertemporal de 36 meses podrá, al amparo de la misma modalidad contractual, suscribirse más de un contrato de la misma naturaleza, en cuyo caso será acumulable la duración de todos ellos a los efectos de la duración máxima de 30 meses dentro del período de 36, salvo que entre un contrato y el siguiente se produzca una interrupción de más de 6 meses, en cuyo caso se estaría ante una nueva y distinta contratación.

2º.- Los contratos de duración inferior a 6 meses podrán prorrogarse cuantas veces las partes acuerden, dentro de este período máximo, sin limitación temporal alguna.

A partir de los 6 primeros meses, las prórrogas posibles serán todas de 6 meses, excepto una que podrá ser de duración inferior y la última, cuya duración podrá ajustarse a las necesidades temporales para completar los 30 meses de duración.

3º.- **Indemnizaciones.**

a) Si agotados los seis primeros meses de contrato, se prorrogó el mismo por una duración mínima de 18 meses adicionales ininterrumpidamente, y en una sola prórroga, a la finalización del contrato la indemnización a abonar al trabajador será de 18 días de salario por año de trabajo, o parte proporcional.

b) Si agotados los seis primeros meses de contrato, las prórrogas fueran inferiores al término señalado en el supuesto a), o se llevaran a cabo sucesivos contratos en las condiciones recogidas en el apartado 1º, la indemnización a la finalización del contrato o de cada uno de los múltiples posibles contratos será de 20 días de salario por año trabajado o parte proporcional. En caso de diversidad de contratos, la indemnización será liquidada al finalizar cada uno de ellos.

c) Si la duración del contrato no superara cuatro meses, el mismo estará exento de obligación de indemnización.

4º.- Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán referencia expresa al presente artículo.

5º.- Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse hasta los 30 meses y con las condiciones del presente artículo.

**ARTÍCULO 16º.- *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 30 días naturales y de 15 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.

**Finiquitos.-** Todos los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores.

En dicho documento constará, expresamente, el nombre y la firma de los representantes de los trabajadores que actúen como tal, o a la inversa la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante.

El total de las retribuciones percibidas por el trabajador, por todos los conceptos, habrá de figurar necesariamente en el recibo oficial de pago de salarios.

#### CAPÍTULO IV.- NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

**ARTÍCULO 17º.- Movilidad funcional.-** La movilidad funcional de los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio se ajustará al siguiente contenido:

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 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.

**ARTÍCULO 18º.- Trabajos en categoría superior y categoría inferior.-**

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 período 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, en incapacidad temporal, permisos y excedencia forzosa. En cualquier caso, este plazo no podrá exceder de dieciocho 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 seis meses.

En categoría inferior.- La empresa, por necesidades perentorias, transitorias e 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.

A un trabajador no se 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.

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.

**ARTÍCULO 19º.- Movilidad geográfica.-** La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio Provincial, afecta a los siguientes casos:

A) Desplazamientos.- 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 de 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.	72	72	72	120

(SP= sin preaviso)

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 de 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 de 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 procedan.

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.

#### B) 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 2º año, y el 20% al comenzar el 3º 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 VI.

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 períodos 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.

### CAPÍTULO V.- JORNADA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 20º.- Jornada de trabajo.-** La jornada de trabajo será de 40 horas efectivas semanales en cómputo anual de 1.760 horas efectivas de trabajo, distribuidas de lunes a sábado, ambos inclusive. En aquellas empresas en que su proceso de fabricación lo permitan y a petición de los trabajadores, la distribución de la jornada será de lunes a viernes, salvo para la cuarta parte de la plantilla que, por turnos rotatorios, trabajará de lunes a sábado, ambos inclusive. En caso de jornada continuada, la jornada laboral será de 40 horas semanales efectivas de trabajo y se considerará como tiempo de trabajo efectivo el utilizado para el "bocadillo", que será de 20 minutos diarios.

No obstante:

1.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el punto anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año 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 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 y 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.- Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas. Las diferencias que se puedan dar en exceso se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora ordinaria en un 75%.

5.- Las empresas podrán, así mismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la autoridad laboral. 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 períodos mensuales.

**ARTÍCULO 21º.- 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 tendrá la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concorra 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.

**ARTÍCULO 22º.- 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. 20º, 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. 20º.

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.

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

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.

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

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

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

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.

**ARTÍCULO 23°.- Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.**- En los supuestos de inclemencias del tiempo, 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 recuperará en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período 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.

**ARTÍCULO 24°.- Vacaciones.**- Las vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio serán de 30 días naturales, y con la denominación de vacaciones se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

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.

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

Por el contrario, y en los 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 efectiva durante el año.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad

temporal, de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Además, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un día de libre disposición. Como único requisito para su disfrute, será el de preavisar a la empresa con 72 horas de antelación. Así mismo, este día tendrá la retribución como un día de vacaciones.

**ARTÍCULO 25°.- Fiestas locales.**- En concepto de fiestas locales, la empresa abonará el importe de la retribución total por jornada de trabajo.

## CAPÍTULO VI.- ESTRUCTURA SALARIAL

**ARTÍCULO 26°.- Estructura económica.- 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.
- c) 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.

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

**ARTÍCULO 27°.- Distribución-Composición de la estructura económica.**- Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

- La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75% del total anual, de las tablas de los Convenios por cada nivel o grupo.

- Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el art.º 26º no podrán superar, en ningún caso el 8% del total anual de las tablas de los Convenios para el nivel de peón ordinario en el valor que se corresponde con el nivel o grupo.

- Cuando así procediera, el complemento de Convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

**ARTÍCULO 28°.- Salario base del Convenio.**- Se entiende por salario base la parte de retribución 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.

Los salarios pactados en el presente Convenio son los que figuran en el Anexo II del mismo.

**Cláusula de garantía salarial.**- En el supuesto de que el incremento anual del índice de precios al consumo (IPC), al 31 de diciembre de 2000, respecto al 31 de diciembre de 1999, se efectuará una revisión económica sobre el exceso del 2% (IPC previsto por el Gobierno para 2000), con efectos retroactivos al 1 de enero de 2000, sirviendo de base para los sucesivos incrementos.

**ARTÍCULO 29°.- Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.**-

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

2º.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas,

serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán 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.

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

**ARTÍCULO 30º.- Complemento de nocturnidad.-** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas 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 período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a la compensación económica, 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 período nocturno sea igual o inferior a una hora.

**ARTÍCULO 31º.- Gratificaciones extraordinarias.-** Se considerarán 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 dichas gratificaciones extraordinarias será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas del Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada 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.

Las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán, igualmente y con idéntica cuantía, a los trabajadores casados que se encuentren cumpliendo el servicio militar.

**ARTÍCULO 32º.- Complemento de convenio.-**

Se establece un Plus de Convenio para todos los trabajadores afectados por este Convenio, por día efectivo de trabajo, siempre que estén comprendidos dentro de los niveles VI a XIII, ambos inclusive, según el Anexo II. Cuando no se trabaje en sábado y se hagan las horas efectivas semanales, el Plus de Convenio se computará a efectos retributivos.

**ARTÍCULO 33º.- Complemento personal de antigüedad.-**

1º.- A la entrada en vigor, tanto del Convenio General de Derivados del Cemento (BOE, nº-20, de fecha 27 de agosto de 1996), como la del Convenio Provincial (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº-239, de fecha 18 de octubre de 1996), quedó suprimido de forma definitiva el concepto y tratamiento del Complemento Personal de Antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

2º.- Como consecuencia de lo expuesto en el punto anterior, las partes firmantes del presente Convenio asumieron, como contrapartida, los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el Complemento Personal de Antigüedad, publicados en el Convenio Provincial, de fecha 18 de octubre de 1996 (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº-239), tuviese cada trabajador en esta fecha. Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de 18 de octubre de 1996, calculándose por exceso o defecto a años completos.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "Ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento "Ad Personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "Antigüedad consolidada", no siendo susceptible de absorción o compensación.

c) Para compensar la desaparición del Complemento de Antigüedad en los términos antedichos, se calculará el importe económico equivalente a seis años de antigüedad (esto es, dos bienios y dos quintos de un quinquenio), en función de los importes fijados para el Complemento de Antigüedad en el Anexo III del presente Convenio.

d) El resultado de la antigüedad de seis años, calculados de conformidad con lo previsto en el apartado c), se dividirá en tres tercios. Cada uno de los tercios se adicionará al salario base según lo previsto en el apartado c), en los años 1º, 2º y 3º inmediatos siguientes a la entrada en vigor de cada uno de ellos, una vez y con posterioridad a haberse practicado y aplicado el incremento previsto en la Disposición Final para el primero y segundo año y el tercer año se aplicará el tercer tercio en la forma anteriormente descrita, una vez y con posterioridad a haberse practicado y aplicado la actualización de las tablas del presente Convenio.

**ARTÍCULO 34º.- Complemento no salarial.-**

1º.- Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

2º.- El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores fijados en el Anexo II del presente Convenio, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia, cuya cuantía figura en el Anexo II.

**ARTÍCULO 35º.- Dietas/Medias dietas.-**

1º.- 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.

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

3º.- 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.

4º.- 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.

5º.- No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y pague la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Así mismo, no se devengará dieta o media dieta cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 km 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.

6º.- Las cantidades establecidas en el presente Convenio serán:

- Dietas: 2.700 ptas., 16,28 euros.

- Media dieta: 1.352 ptas., 8,13 euros.

Si el trabajador se viera obligado a efectuar desembolsos en cuantía superior a las indicadas, se le reintegrará por la empresa el exceso, previa justificación del gasto efectuado.

**ARTÍCULO 36º.- Ayuda para estudios.-** Cada trabajador percibirá durante el curso escolar la cantidad de 445 pts. (2,67 euros) mensuales para ayuda por estudios para cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 6 y los 14 años, ambos inclusive.

**ARTÍCULO 37º.- Ropa de trabajo.-** Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a todo el personal las siguientes prendas de trabajo: Buzo o bata o chaquetilla y pantalón. Estas prendas se facilitarán semestralmente dentro de la primera quincena de enero y julio, respectivamente.

**ARTÍCULO 38º.- Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial (cláusula de descuelgue).-** 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).

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 afecten sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomarán 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, sino, 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:

1º.- 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.

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.

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 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. Oirá 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 se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento en 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 período 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.

#### CAPÍTULO VII.- FALTAS Y SANCIONES

**ARTÍCULO 39º.- 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.

**ARTÍCULO 40º.- Graduación de faltas.-** Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

##### A) Faltas leves.

1.- De una a cuatro faltas de puntualidad en el período 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 período de treinta días naturales.

#### B) Faltas graves.

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

2.- Faltar dos días de 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 el período 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.

#### C) Faltas muy graves.

1.- Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período 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.

#### ARTÍCULO 41º.- Régimen de sanciones.-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.

#### SANCIONES:

1º.- 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.

2º.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1º 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.

3º.- 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 a instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4º.- 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.

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.

**ARTÍCULO 42°.- 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 incluirán 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.

#### CAPÍTULO VIII.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

**ARTÍCULO 43°.- Permisos y licencias.-** El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo VI, cuadro 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.

#### CAPÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

##### A) DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

**ARTÍCULO 44°.- 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. Así mismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art.47°.

**ARTÍCULO 45°.- Excedencias.-** En este artículo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los arts. 75°, 76°, 77° y 84°, así como las disposiciones comunes para los mismos del Convenio General de Derivados del Cemento.

**ARTÍCULO 46°.- 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 período 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 E.T.

**ARTÍCULO 47°.- 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 períodos 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.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Capítulo VIII "Permisos y Licencias" de este Convenio (ver Anexo VI, del mismo).

##### B) DE LOS SINDICATOS.

**ARTÍCULO 48°.- Delegado Sindical.-** En aquéllos 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 quien 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 quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, con voz y 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 aquéllos 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 aquéllos 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 en alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

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

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

- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el art.47º de este Convenio.

#### CAPÍTULO X.- ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 85.º, 86.º, 87.º, 88.º, 89.º, 90.º, 92.º, 93.º y 94.º del Convenio General de Derivados del Cemento y el artículo siguiente:

**ARTÍCULO 49º.- Organización científica del trabajo.-** A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

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

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

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

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

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

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

g) Trabajo libre: Es aquél en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

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

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

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

#### CAPÍTULO XI.- FORMACIÓN PROFESIONAL

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 95.º, 96.º, 97.º, 98.º, 99.º, 100.º, 101.º y 102.º, y sus Disposiciones Transitorias y Final del Convenio General de Derivados del Cemento.

#### CAPÍTULO XII.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

**ARTÍCULO 50º.- Suspensión temporal de los contratos de trabajo.- Procedimiento.-** Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1º.- Las empresas podrán solicitar suspender, temporalmente, sus contratos de trabajo, cuando concurra 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, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio lo hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

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

3º.- 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.

4º.- 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.

5º.- La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del E.T., 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.

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

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

8º.- 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 procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

#### CAPÍTULO XIII.- PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales sindicales, CC.OO. y U.G.T., y será de aplicación según establezca su contenido normativo.

#### CAPÍTULO XIV.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**ARTÍCULO 51º.- 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: 5.000.000 ptas. (30.050,60 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 aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

**ARTÍCULO 52º.- Complemento en caso de accidente de trabajo.-** En los casos de incapacidad transitoria, como consecuencia de accidente de trabajo ocurrido en el propio centro u obra en la que provisionalmente lo realiza por cuenta de la empresa, la indemnización que satisface la entidad aseguradora de este riesgo será complementada con cargo a la empresa, durante los días que dure por período máximo de seis meses, hasta alcanzar el 100% del salario percibido en el mes anterior a la baja. Igual complemento se abonará en los casos en que el accidente fuere admitido como "in itinere" por la correspondiente entidad aseguradora o calificado, en su caso, y como tal, por la vía jurisdiccional.

**ARTÍCULO 53º.- Revisión médica.-** Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores, y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán obligatorias para los trabajadores. Estos reconocimientos se efectuarán, siempre que sea posible, en los servicios del Gabinete Técnico Provincial de Higiene y Seguridad en el Trabajo. En cualquier caso, el resultado se dará a conocer al trabajador.

**ARTÍCULO 54º.- Jubilación forzosa.-** Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, y con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla o cuando alcancen la carencia.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a cuatro de febrero de dos mil.

#### ANEXO I

FÓRMULA PARA DETERMINAR EL VALOR DE LA HORA ORDINARIA

SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V

— = Valor hora ordinaria

Horas anuales de trabajo efectivo

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.

#### TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEÓN - AÑO 2000-

##### ANEXO II

NIVELES	SALARIO BASE MES		COMPLEMENTO DE CONVENIO		COMPLEMENTO NO SALARIAL		PAGAS EXTRAS/MES	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
I.- Personal Directivo.								
II.- Personal Titulado Superior.	234.262	1.407,94			111	0,67	234.262	1.407,94
III.- Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1º, Jefe Sec. Org. 1º.	181.339	1.089,87			111	0,67	181.339	1.089,87
IV.- Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.	173.803	1.044,58			111	0,67	173.803	1.044,58
V.- Jefe Administrativo de 2º, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2º, Jefe de Compras.	128.446	771,96			111	0,67	128.446	771,96
VI.- Oficial Administrativo de 1º, Delineante de 1º, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1º, Técnico de Organización de 1º.	114.653	689,08	1.097	6,59	111	0,67	114.653	689,08
VII.- Delineante de 2º, Técnico de Organización de 2º, Práctico de Topografía de 2º, Analista de 1º, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.	110.958	666,87	1.097	6,59	111	0,67	110.958	666,87
VIII.- Oficial Administrativo de 2º, Corredor de Plaza, Oficial de 1º de Oficio, Inspector de Control Señalizador y Servicios, Analista de 2º.	107.657	647,03	1.097	6,59	111	0,67	107.657	647,03
IX.- Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficia de 2º de Oficio.	107.657	647,03	1.097	6,59	111	0,67	107.657	647,03
X.- Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1º.	103.806	623,89	1.097	6,59	111	0,67	103.806	623,89
XI.- Especialistas de 2º, Peón Especializado.	103.806	623,89	1.097	6,59	111	0,67	103.806	623,89
XII.- Peón Ordinario, Limpiador/a.	99.826	599,97	1.097	6,59	111	0,67	99.826	599,97
CONTRATO FORMATIVO.-								
1º AÑO: 107.657 x 85%	91.508	549,97	1.097	6,59	111	0,67	91.508	549,97
2º AÑO: 107.657 x 95%	102.274	614,68	1.097	6,59	111	0,67	102.274	614,68

1 euro = 166,386 pesetas.

##### ANEXO III

#### TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

AÑOS	2	4	9	14	19	24	29	34
PORCENT	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	50%
NIVELES								
II	6.464	12.930	21.978	31.020	40.078	49.128	58.151	64.688
III	5.005	10.007	16.952	24.024	31.028	38.037	45.044	50.048
IV	4.798	9.590	16.306	23.020	29.734	36.448	43.165	47.959
V	3.545	7.092	12.050	16.898	21.976	26.936	31.899	35.443
VI	3.122	6.406	10.763	15.121	19.576	24.193	28.291	31.575
VII	3.024	6.178	10.373	14.698	18.958	22.925	27.510	30.632
VIII	2.959	5.886	10.113	14.243	18.405	22.600	26.697	29.656
IX	2.959	5.886	10.113	14.243	18.405	22.600	26.697	29.656
X	2.894	5.756	9.658	13.690	17.657	21.722	25.722	28.583

AÑOS	2	4	9	14	19	24	29	34
PORCENT NIVELES	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	50%
XI	2.894	5.756	9.658	13.690	17.657	21.722	25.722	28.583
XII	2.732	5.496	9.365	13.235	17.039	20.876	24.779	27.445

## ANEXO IV

TABLA PARA LA DETERMINACIÓN DEL CÁLCULO DEL VALOR DE LOS 6 AÑOS DE ANTIGÜEDAD (ART. 33°-2- c) y d) DEL CONVENIO

NIVELES	BIENIOS	DOS BIENIOS	VALOR 6 AÑOS	1/3 ADICIONAR EN LOS
	4 AÑOS	Y UN		
	4 AÑOS	QUINQUENIO	ANTIGÜEDAD	Y VACACIONES DURANTE
		9 AÑOS		1996/97/98
II	12.930	21.978	16.549	5.516
III	10.007	16.952	12.785	4.262
IV	9.590	16.306	12.276	4.092
V	7.092	12.050	9.075	3.025
VI	6.406	10.763	8.149	2.716
VII	6.178	10.373	7.856	2.619
VIII	5.886	10.113	7.577	2.526
IX	5.886	10.113	7.577	2.526
X	5.756	9.658	7.317	2.439
XI	5.756	9.658	7.317	2.439
XII	5.496	9.365	7.044	2.348

EJEMPLO SOBRE EL NIVEL VIII, DEL CÁLCULO DEL VALOR DE LOS 6 AÑOS DE ANTIGÜEDAD:

$$10.113 - 5.886 = 4.227 \text{ (valor del quinquenio).}$$

$$4.227 \times 2/5 = 1.691 \text{ (valor 2/5 del quinquenio).}$$

$$5.886 + 1.691 = 7.577 \text{ (valor de los 6 años)}$$

## ANEXO V

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

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

ANEXO V  
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

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

(1) Media percibida en el mes anterior.

1127

209.875 ptas.

\*\*\*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial, para el grupo de empresas "Fernández" (código 240215-3), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), esta Oficina Territorial de Trabajo.

Acuerda: Primero.—Ordenar su inscripción en el registro de convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

León, 9 de febrero de 2000.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE EMPRESAS "FERNÁNDEZ": EMPRESA FERNÁNDEZ, S.A., FERNÁNDEZ-RES, S.A., AUTOBUSES DE LEÓN, S.A., TRANSPORTES DEL ÓRBIGO, S.L., EMPRESA LÓPEZ, S.L., AUTOCARES CASTILLA Y LEÓN, S.A. (CALECAR), ESTACIÓN DE AUTOBUSES DE LEÓN, S.A., ESTACIÓN DE AUTOBUSES DE ASTORGA, S.L., Y ARANIEGOS, S.L., DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA, PARA LOS AÑOS 2000, 2001, 2002 y 2003

**CAPÍTULO I: NORMAS GENERALES.**

**ARTÍCULO 1º. - ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal al servicio de las empresas siguientes: Empresa Fernández S.A., Fernández-Res, S.A., Autobuses de León, S.A., Transportes del Órbigo, S.L., Empresa López, S.L., Autocares Castilla y León, Estación de Autobuses de León, S.A., Estación de Autobuses de Astorga, S.L., y Araniegos, S.L., todas ellas pertenecientes al sector del transporte de viajeros por carretera, tanto en los subsectores de transporte urbano, suburbano e interurbano, de ámbito nacional e internacional, regular de uso general y especial, y discrecional, así como las actividades conexas de reparación y mantenimiento de la flota y de explotación de estaciones de autobuses.

**ARTÍCULO 2º. - ÁMBITO PERSONAL.**

La normativa regulada y prevista en este Convenio Colectivo será de aplicación, y por tanto de general y obligada observación,

para todas las empresas y los trabajadores al servicio de las mismas a que se refiere el artículo 1º.

**ARTÍCULO 3º. - ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la provincia de León, actuales o futuros, de todas las empresas mencionadas en el artículo 1º.

**ARTÍCULO 4º. - ÁMBITO TEMPORAL (VIGENCIA Y DURACIÓN).**

El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL, entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien las condiciones económicas del mismo surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2000.

La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2003.

**ARTÍCULO 5º. - DENUNCIA.**

El presente Convenio Colectivo, finalizada su vigencia, será automáticamente prorrogado de año en año si no fuese denunciado por cualquiera de las partes firmantes del mismo. La denuncia del presente Convenio Colectivo ha de realizarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, siendo destinatarios los restantes firmantes. Dicha denuncia habrá de realizarse por escrito y con un plazo de preaviso mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del presente Convenio. De no existir denuncia, se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 6º. - INCREMENTOS SALARIALES.**

Los conceptos salariales pactados para el año 2000 son los que figuran en el Anexo del presente Convenio Colectivo, y han sido calculados aplicando un incremento del 4% en el salario base sobre los vigentes en el año 1999, y un 1,5% en los demás conceptos retributivos y no retributivos sobre los vigentes en 1999 (incremento ya actualizado en los artículos siguientes del presente convenio). Para los años 2001, 2002 y 2003 se acuerdan los mismos incrementos sobre el año anterior que para el año 2000, figurando también en el anexo del presente convenio.

**ARTÍCULO 7º. - REVISIÓN SALARIAL.**

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) nacional establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de 2000 registrara un incremento superior al 4% se efectuará una revisión salarial, en la diferencia entre el I.P.C. nacional registrado y el 4% en todos los conceptos salariales y no salariales. Tal incremento se abonará con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2001.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) nacional establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de 2001 registrara un incremento superior al 4% se efectuará una revisión salarial, en la diferencia entre el I.P.C. nacional registrado y el 4% en todos los conceptos salariales y no salariales. Tal incremento se abonará con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2002.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) nacional establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de 2002 registrara un incremento superior al 4% se efectuará una revisión salarial, en la diferencia entre el I.P.C. nacional registrado y el 4% en todos los conceptos salariales y no salariales. Tal incremento se abonará con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2003.

## CAPÍTULO II: NORMAS SUPLETORIAS

### ARTÍCULO 8º.- NORMAS SUPLETORIAS.

Serán normas supletorias del presente Convenio Colectivo las legales de carácter general, el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y la normativa específica para el sector de ámbito autonómico, nacional y de la Unión Europea.

## CAPÍTULO III : COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES.

### ARTÍCULO 9º.- COMPENSACIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

### ARTÍCULO 10º.- ABSORCIONES Y COMPENSACIONES.

Todas las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras de cualquier índole que vengán disfrutando los trabajadores cuando éstas superen la cuantía total del Convenio, y se considerarán absorbibles cualquiera que sea su origen.

### ARTÍCULO 11º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio Colectivo será nulo y quedará sin efectos en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firma de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado.

## CAPÍTULO IV: JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

### ARTÍCULO 12º.- JORNADA LABORAL.

Conforme a lo establecido en el párrafo 3º del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada laboral se pacta en términos anuales y será de 1.816 horas al año. En cuanto a la regulación de la jornada de trabajo y descanso, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, distinguiendo entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia. El cómputo de los tiempos de presencia se efectuará por mitad.

### ARTÍCULO 13º.- VACACIONES.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales, retribuidas, de 30 días naturales. Los trabajadores formularán la oportuna solicitud de fechas para el disfrute de las vacaciones, referidas al año siguiente, antes del 1 de diciembre de cada año, confeccionando las empresas, a tal efecto y en función de las necesidades del servicio, los correspondientes calendarios de vacaciones, que serán dados a conocer al personal antes del 31 de diciembre de cada año.

### ARTÍCULO 14º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinarias las que rebasen las establecidas como jornada laboral en el artículo 11º del presente Convenio Colectivo, efectuándose su liquidación mensualmente.

### ARTÍCULO 15º.- HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

A los efectos previstos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y posteriores modificaciones del mismo, relativo al Régimen de Cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias estructurales, y las disposiciones de A.I. sobre la misma materia, se declaran horas extraordinarias estructurales :

Las necesidades por periodos de producción, las ausencias imprevistas, los cambios de turno y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Dadas las especiales circunstancias del sector, todas las que se realicen por el personal de conducción, movimiento y talleres.

### ARTÍCULO 16º.- DESCANSO SEMANAL.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de un descanso semanal de 2 días. Cuando por circunstancias extraordinarias las empresas no puedan facilitar el descanso semanal obligatorio en las fechas designadas podrán convenir con el trabajador afectado la compensación correspondiente al descanso o su pago según la tabla salarial anexa.

### ARTÍCULO 17º.- PERMISOS Y LICENCIAS.

La duración de los permisos o licencias atribuidas a que se hace referencia en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores queda concretada en el presente convenio colectivo de la forma siguiente:

- 1.- Matrimonio del trabajador: 15 días.
- 2.- Matrimonio de los hijos del trabajador: 2 días si se celebra en la provincia y 4 días si se celebra fuera de la misma.
- 3.- Muerte del cónyuge, padre o hijos: 5 días.
- 4.- Por nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días; cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de 4 días.
- 5.- Consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: 3 días.
- 6.- Cumplimiento de un deber de carácter público y personal: el tiempo indispensable para su cumplimiento.
- 7.- Traslado de domicilio habitual: 2 días si es dentro de la misma localidad y 3 días si es fuera de ella.
- 8.- Alumbramiento del cónyuge: 3 días si se produce con normalidad y en la misma localidad o dentro de la provincia; si el parto no fuese normal o se produjera fuera de la provincia, 5 días.
- 9.- Permiso por estudios: se concederán los permisos necesarios para concurrir a exámenes y con la duración que sea precisa, aportación por parte del trabajador del oportuno justificante del centro.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias que concurren en cada caso, dichos permisos y licencias se prorrogarán por un periodo no superior a 5 días,

Servicio militar: Los trabajadores que se encuentren prestando el servicio militar obligatorio o voluntario, o la prestación social sustitutoria, percibirán las gratificaciones extraordinarias de vacaciones y Navidad, siempre que lleven en el momento de incorporarse al servicio como mínimo un año de permanencia en la empresa.

## CAPÍTULO V: CONDICIONES ECONÓMICAS

### A) RETRIBUCIONES SALARIALES.

#### ARTÍCULO 18º.- SALARIO DE CONVENIO.

El salario de convenio será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna del ANEXO del presente Convenio Colectivo, se servirá de base o modulo para el cálculo de todos los complementos personales, de puesto de trabajo, de cantidad y de calidad de trabajo.

#### ARTÍCULO 19º.- PREMIO DE VINCULACIÓN.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo viniese percibiendo una cantidad en concepto de premio de vinculación continuará percibiendo la misma cuantía por el mismo concepto.

#### ARTÍCULO 20º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias de vacaciones, Navidad y participación en beneficios serán de una cuantía de 30 días de salario base, más el plus convenio de una mensualidad (y más el importe de 30 días del premio de vinculación en los casos que proceda).

El personal que ingrese o cese en la relación laboral en el transcurso del año percibirá estas gratificaciones en la parte proporcional que le corresponda por los días trabajados, siendo su prorrateo anual.

**ARTÍCULO 21º.- FIESTA PATRONAL.**

Para celebrar la fiesta de San Cristóbal, patrono de la actividad del transporte, las empresas abonarán a su personal una gratificación consistente en 2.453 pesetas para el año 2000, 2.490 pesetas para el año 2001, 2.527 pesetas para el año 2002 y 2.565 pesetas para el año 2003.

**ARTÍCULO 22º.- PLUS DE CONVENIO.**

Los trabajadores por el presente Convenio Colectivo percibirán un plus de convenio de 3.825 pesetas mensuales para el año 2000, 3.882 pesetas mensuales para el año 2001, 3.941 pesetas mensuales para el año 2002 y 4.000 pesetas mensuales para el año 2003; dicho plus se pagará igualmente dentro del mes de vacaciones así como en las gratificaciones extraordinarias. El citado plus es cotizable a la Seguridad Social a todos los efectos.

**ARTÍCULO 23º.- PREMIO DE DISPONIBILIDAD.**

Se entiende por premio de disponibilidad aquel por el que los trabajadores de las empresas con la categoría de conductores o conductores / perceptores están a disposición de esta para ampliar su jornada normal, tanto en lo que se refiere a jornada efectiva como en tiempo de presencia (computado por mitad), durante 20 horas mensuales de promedio en un periodo de referencia de seis meses. Este tiempo de disponibilidad se aplicará a satisfacer las necesidades estructurales o de fuerza mayor en prestación en los servicios de las empresas.

La adscripción de los trabajadores a este premio de disponibilidad será voluntario. De modo que aquellos trabajadores que no deseen acogerse al mismo lo deben comunicar por escrito a su empresa, entendiendo que dicha comunicación causará efecto al vencimiento del periodo de seis meses, durante el cual están adscritos a este premio de disponibilidad en ese momento. Durante el periodo que durante un trabajador se encuentre adscrito a este premio, quedará obligado a realizar las horas que se le asignen por tener derecho al mismo. Si por razones imputables al trabajador no se realizasen las horas que se le asignen no percibirá cantidad alguna de premio de disponibilidad.

Para aquellos trabajadores que queden adscritos a este premio y ya viniesen percibiendo un incentivo, este será absorbido y compensado por premio de disponibilidad, hasta la cantidad fijada por el mismo en el presente convenio, sin obligación de incremento alguno.

El importe del plus de disponibilidad se fija en 16.760 pesetas por cada mes de permanencia en la empresa para el año 2000, 17.000 pesetas para el año 2001, 17.260 pesetas para el año 2002 y 17.480 pesetas para el año 2003, no habiendo solicitado el trabajador su renuncia al mismo, de las que se reducirán las horas extraordinarias efectuadas durante el mes. En caso de prestación efectiva de servicios en la empresa durante una fracción inferior a un mes se aplicará la parte proporcional a los días que efectivamente prestó dichos servicios. A estos efectos se considera que un trabajador no presta efectivamente sus servicios cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, suspensión de empleo y sueldo u otras situaciones similares. Este importe no repercutirá para el abono del tiempo de vacaciones, pagas extras ni para el cálculo de indemnizaciones de cualquier tipo.

Las horas realizadas por este concepto se declaran horas extraordinarias estructurales.

**B) PLUSES NO SALARIALES.****ARTÍCULO 24º.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo recibirán en concepto de gastos de locomoción y para atender a todos los que experimenten durante la prestación del servicio la cantidad de 218 pesetas por día efectivo de trabajo para el año 2000, 221 pesetas por día efectivo de trabajo para el año 2001, 224 pesetas por día efectivo de trabajo para el año 2002 y 227 pesetas por día efectivo de trabajo para el año 2003.

**ARTÍCULO 25º.- OTROS PLUSES.**

Cuando el conductor, además de conducir, efectúe simultáneamente todos los trabajos de cobranza de billetes, recogida de equipajes y encargos, formulación de hoja de ruta, etc., percibirá un plus de 365 pesetas por cada día en que realice estos trabajos para el año 2000, 370

pesetas para el año 2001, 375 pesetas para el año 2002 y 380 pesetas para el año 2003.

Los taquilleros percibirán en concepto de quebranto de moneda un plus de 1.273 pesetas mensuales para el año 2000, 1.293 pesetas para el año 2001, 1.312 pesetas para el año 2002 y 1.332 pesetas para el año 2003.

**CAPÍTULO VI : DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.****ARTÍCULO 26º.- DIETAS.**

A) Servicios discrecionales nacionales: la dieta completa será de 4.018 pesetas diarias para todas las categorías en el año 2000, 4.078 pesetas en el año 2001, 4.139 pesetas en el año 2002 y 4.201 pesetas en el año 2003, excepto para las comprendidas en el apartado e) de este artículo. Dichas dietas se distribuirán a razón de 30%, 30%, y 40% para cada comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

B) Servicios al extranjero: la dieta completa será de 6.940 pesetas diarias para todas las categorías en el año 2000, 7.044 pesetas en el año 2001, 7.150 pesetas en el año 2002 y 7.257 en el año 2003, excepto para las comprendidas en el apartado e) de este artículo. Dichas dietas se distribuirán a razón de 30%, 30%, y de 40% para cada comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

C) Servicios estacionales: la dieta completa será de 3.662 pesetas diarias para todas las categorías en el año 2000, 3.717 pesetas en el 2001, 3.772 pesetas en el 2002, y 3.829 pesetas en el 2003, excepto las comprendidas en el apartado e) de este artículo. Dichas dietas se distribuirán a razón de 31%, 31% y 38% para cada comida, cena y cama y desayuno, respectivamente. Igualmente las dietas provinciales serán de esta cuantía cuando el desplazamiento dure solamente un día.

D) Resto de actividades: la dieta completa será de 2.390 pesetas diarias para todas las categorías en el año 2000, 2.426 pesetas en el año 2001, 2.462 pesetas en el año 2002 y 2.499 pesetas en el año 2003, excepto para las comprendidas en el apartado e) de este artículo. Dichas dietas serán distribuidas a razón de 31%, 31%, y 38% para cada comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

E) Personal superior de todas las actividades: La dieta completa será de 4.011 pesetas diarias en el año 2000, 4.071 en el año 2001, 4.132 en el año 2002 y 4.194 en el año 2003, distribuidas en los mismos porcentajes que el apartado d) de este artículo.

Durante las horas de presencia, el tiempo destinado a comida o cena, siempre que se abone dieta, no se computará como trabajo.

**ARTÍCULO 27º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.**

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional y accidente común o de trabajo las empresas abonarán al trabajador el 100% de su salario real a partir de los 30 días siguientes a aquel en el que se hubiera producido la citada situación (periodo de carencia).

La duración mínima de dicho abono será de 11 meses para los casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y de 5 meses para los casos de enfermedad común o accidente no laboral, contado siempre a partir de los 30 días anteriormente citados. En los dos últimos supuestos (enfermedad común y accidente no laboral) dicho periodo de 5 meses deberá estar comprendido dentro del año natural siguiente, contando a partir del día en que hayan transcurrido los 30 días de carencia a los que se hizo referencia en el párrafo anterior de este mismo artículo.

**ARTÍCULO 28º.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.**

Para los casos de muerte o invalidez permanente, permanente total o absoluta, derivados de accidentes de trabajo del trabajador, la empresa garantizará a los herederos o al citado trabajador una indemnización por importe de 2.585.692 pesetas durante el año 2000, 2.624.477 pesetas durante el año 2001, 2.663.844 pesetas durante el año 2002 y 2.703.802 pesetas durante el año 2003, concertando obligatoriamente a tales fines las pólizas de seguros correspondientes de cobertura de los citados riesgos.

Se acuerda así mismo concertar la cobertura de las cuantías que pudiesen corresponder por indemnizaciones del seguro obligatorio de viajeros para el personal del servia.

**ARTÍCULO 29º.- CAPACIDAD DISMINUIDA.**

En el supuesto de que los conductores por disminución de su capacidad física no puedan desempeñar su cometido habitual la empresa les acoplará en un puesto de trabajo compatible con su estado, siempre que haya plazas que cubrir, en cualquier domicilio y centro de trabajo de la compañía.

**ARTÍCULO 30º.- PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR.**

1.- Las empresas renunciarán a la rescisión del contrato de trabajo de aquellos conductores que se vean privados del permiso de conducir cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que la retirada del permiso de conducir sea por un periodo no superior a tres meses.
- Que los hechos que hayan motivado la retirada del permiso de conducir estén relacionados con accidentes o siniestros acaecidos en el cumplimiento de actividades de conducción de vehículos de las empresas y en el desempeño de su función profesional.
- Que tales hechos no constituyan por sí mismos una falta laboral calificada como muy grave.
- Que el conductor afectado no haya sido objeto de la retirada del permiso de conducir en los dos años anteriores.

2.- En el supuesto previsto en el apartado anterior y cuando concurren los requisitos allí establecidos, las empresas que mantengan en sus plantillas a conductores privados temporalmente del permiso de conducir vendrán obligadas a dar ocupación efectiva en cualquier otra actividad a tales conductores en los siguientes casos y con las limitaciones que se determinan:

- Cuando empleen entre 5 y 10 conductores, vendrán obligadas a dar ocupación a un conductor desposeído temporalmente del permiso de conducir.
- Cuando empleen entre 11 y 25 conductores, vendrán obligadas a dar ocupación hasta a dos conductores desposeídos temporalmente del permiso de conducir.
- Cuando empleen entre 26 y 100 conductores, vendrán obligados a dar ocupación hasta a tres conductores desposeídos temporalmente del servicio de conducir,
- Cuando empleen a más de 100 conductores, vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 5 conductores desposeídos temporalmente del servicio de conducir.

3.- En los casos en que las empresas no vengán obligadas a conceder ocupación efectiva al conductor privado del servicio de conducir, este quedará en la situación de excedencia sin sueldo, causando baja en el régimen general de la Seguridad Social; no obstante, si su exclusión del trabajo es por razón de que el cupo máximo de ocupables en su empresa está completo, tendrá derecho a que se le facilite dicho trabajo tan pronto como desaparezca dicha limitación por haber sido reintegrados a su función otros trabajadores que precedieran en este derecho, y observándose siempre el más escrupuloso respeto al orden cronológico en razón de la fecha de retirada del permiso de conducir.

4.- Los conductores afectados por lo previsto en los apartados anteriores tendrán derecho a reintegrarse a su categoría y función de conductor cuando le sea restituido el permiso de conducir.

5.- Cuando la empresa venga obligada a dar ocupación al conductor como consecuencia de lo previsto en el apartado 2) de este artículo, el citado conductor pasará a desempeñar el puesto que le designe la empresa y percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto que realmente desempeñe, aunque sean inferiores a los que correspondía en la anterior categoría de procedencia, y dichas categorías y puesto efectivamente desempeñados los consolidará transcurridos 6 meses consecutivos desarrollándolos.

**ARTÍCULO 31º.- PREMIO DE JUBILACIÓN.**

Los trabajadores que lleven un mínimo de 25 años de servicios consecutivos prestados en la misma empresa recibirán, en el momento de jubilarse, un premio consistente en el abono de una mensualidad de salario real que disfrute en ese momento.

**ARTÍCULO 32º.- RECONOCIMIENTO Y CONTROLES MÉDICOS.**

1.- Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por parte de la empresa, serán so-

metidos a reconocimiento médico, y una vez incorporados a la plantilla se les practicarán revisiones médicas periódicamente, cada año.

2.- Para dar seguridad tanto al empleado como a los viajeros usuarios, la empresa, cuando así lo estime conveniente, podrá someter a sus empleados a la prueba de la alcoholemia o drogadicción, considerándose falta muy grave el negarse a realizarla o dar en la misma un índice superior al establecido por la Dirección General de Tráfico como límite para poder conducir. Caso de producirse alguna de estas dos hipótesis, será cualquiera de ellas por sí misma causa de justo despido.

**ARTÍCULO 33º.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.**

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 6 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. Sólo se podrá realizar una prórroga, los contratos acogidos a esta prórroga tendrán una indemnización, finalizado el contrato, equivalente a seis días de salario.

**DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA.-** Se nombra la Comisión Mixta Interpretativa para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio, resultando designados por los trabajadores: D. Miguel Álvarez Fuertes y D. Isaac Larín Álvarez, y por la parte empresarial: D. Miguel Ángel Marqués Rodríguez y D. Juan Antonio Carralero Rodríguez.

**SEGUNDA.-** El articulado del presente Convenio Colectivo forma, incluido el Anexo, un conjunto orgánico y un todo indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente.

Leído el presente Convenio Colectivo y encontrándolo conforme en todo su contenido a la sustantividad de los pactos alcanzados, ambas partes lo ratifican y, en prueba de su conformidad, lo firman en León, a 27 de enero de 2000.

POR LAS EMPRESAS

D. Miguel Ángel Marques Rodríguez  
D. Juan Antonio Carralero Rodríguez  
D. Fernando Oliveri Ramón

POR LOS TRABAJADORES

D. José Licerio Rodríguez Mencía  
D. Miguel Álvarez Fuertes  
D. Germán Rodríguez Cantón  
D. Antonio León Cañas  
D. Juan Peñafiel Ballesteros  
Dª. Araceli Leonardo Velasco  
D. Antonio Gutiérrez Valdés  
D. Ovidio García Andrés  
D. Jaime Mesa Fernández  
D. Isaac Larín Álvarez  
D. Santiago Fernández Franco  
D. José Manuel Saavedra Menéndez  
D. César González Gutiérrez

ANEXO : TABLA SALARIAL DEL GRUPO DE EMPRESAS "FERNÁNDEZ"

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (pesetas) AÑO 2000
Jefe de Servicio	138.179
Ingenieros y Licenciados	127.537
Inspector Principal	123.574
Jefe de Estación de 1ª	113.855
Jefe de Administración de 1ª	113.855
Jefe de Taller	113.648
Jefe de Sección	106.350
Ingeniero Técnico Auxiliar	102.236
Jefe de Negociado, cajero	101.094
Jefe de Administración de 2ª	99.415
Jefe de Tráfico de 1ª	99.415
Encargado o Contramaestre	97.380
Encargado General	95.452
Jefe de Tráfico de 2ª	94.548
Oficial de 1ª Administrativo	93.244
Jefe de Tráfico de 3ª	91.055
Encargado de Almacén	90.629

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (pesetas) AÑO 2000
Ayudante Técnico Sanitario	90.220
Oficial de 2ª Administrativo	88.959
Taquillero/a	86.361
Factor	86.361
Encargado de Consigna	86.361
Cobrador de Facturas	86.361
Portero	86.361
Vigilante	86.361
Telefonista	86.361
Auxiliar Administrativo	86.361

CATEGORÍA	SALARIO BASE /DÍA (pesetas)
Jefe de Equipo	3.099
Inspector	3.046
Oficial de 1ª	2.993
Conductor Perceptor	2.993
Conductor	2.963
Oficial de 2ª	2.929
Oficial de 3ª	2.929
Azafata	2.880
Mozo de Taller	2.880
Guarda de día	2.880
Guarda de noche	2.880
Aprendiz de 16 y 17 años	2.880

## SALARIO BASE /HORA (pesetas)

Limpiadora	552
Valor Único Hora Extraordinaria Estructural Conductor	838
Valor Único Hora de Presencia Estructural Conductor	419

## ANEXO : TABLA SALARIAL DEL GRUPO DE EMPRESAS "FERNÁNDEZ"

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (pesetas) AÑO 2001
Jefe de Servicio	143.706
Ingenieros y Licenciados	132.638
Inspector Principal	128.517
Jefe de Estación de 1ª	118.409
Jefe de Administración de 1ª	118.409
Jefe de Taller	118.194
Jefe de Sección	110.604
Ingeniero Técnico Auxiliar	106.325
Jefe de Negociado, cajero	105.138
Jefe de Administración de 2ª	103.392
Jefe de Tráfico de 1ª	103.392
Encargado o Contramaestre	101.275
Encargado General	99.270
Jefe de Tráfico de 2ª	98.330
Oficial de 1ª Administrativo	96.974
Jefe de Tráfico de 3ª	94.697
Encargado de Almacén	94.255
Ayudante Técnico Sanitario	92.935
Oficial de 2ª Administrativo	92.517
Taquillero/a	89.816
Factor	89.816
Encargado de Consigna	89.816
Cobrador de Facturas	89.816
Portero	89.816
Vigilante	89.816
Telefonista	89.816
Auxiliar Administrativo	89.816

CATEGORÍA	SALARIO BASE /DÍA (pesetas)
Jefe de Equipo	3.223
Inspector	3.168
Oficial de 1ª	3.112
Conductor Perceptor	3.112
Conductor	3.081

CATEGORÍA	SALARIO BASE /DÍA (pesetas)
Oficial de 2ª	3.046
Oficial de 3ª	3.046
Azafata	2.996
Mozo de Taller	2.996
Guarda de día	2.996
Guarda de noche	2.996
Aprendiz de 16 y 17 años	2.996

## SALARIO BASE /HORA (pesetas)

Limpiadora	560
Valor Único Hora Extraordinaria Estructural Conductor	850
Valor Único Hora de Presencia Estructural Conductor	425

## ANEXO : TABLA SALARIAL DEL GRUPO DE EMPRESAS "FERNÁNDEZ"

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (pesetas) AÑO 2002
Jefe de Servicio	149.455
Ingenieros y Licenciados	137.943
Inspector Principal	133.658
Jefe de Estación de 1ª	123.145
Jefe de Administración de 1ª	123.145
Jefe de Taller	122.921
Jefe de Sección	115.028
Ingeniero Técnico Auxiliar	110.578
Jefe de Negociado, cajero	109.343
Jefe de Administración de 2ª	107.528
Jefe de Tráfico de 1ª	107.528
Encargado o Contramaestre	105.326
Encargado General	103.241
Jefe de Tráfico de 2ª	102.263
Oficial de 1ª Administrativo	100.853
Jefe de Tráfico de 3ª	98.485
Encargado de Almacén	98.025
Ayudante Técnico Sanitario	96.652
Oficial de 2ª Administrativo	96.218
Taquillero/a	93.408
Factor	93.408
Encargado de Consigna	93.408
Cobrador de Facturas	93.408
Portero	93.408
Vigilante	93.408
Telefonista	93.408
Auxiliar Administrativo	93.408

CATEGORÍA	SALARIO BASE /DÍA (pesetas)
Jefe de Equipo	3.352
Inspector	3.294
Oficial de 1ª	3.237
Conductor Perceptor	3.237
Conductor	3.204
Oficial de 2ª	3.168
Oficial de 3ª	3.168
Azafata	3.115
Mozo de Taller	3.115
Guarda de día	3.115
Guarda de noche	3.115
Aprendiz de 16 y 17 años	3.115

## SALARIO BASE /HORA (pesetas)

Limpiadora	568
Valor Único Hora Extraordinaria Estructural Conductor	862
Valor Único Hora de Presencia Estructural Conductor	431

## ANEXO : TABLA SALARIAL DEL GRUPO DE EMPRESAS "FERNÁNDEZ"

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (pesetas) AÑO 2003
Jefe de Servicio	155.433
Ingenieros y Licenciados	143.460

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (pesetas) AÑO 2003
Inspector Principal	139.004
Jefe de Estación de 1ª	128.071
Jefe de Administración de 1ª	128.071
Jefe de Taller	127.838
Jefe de Sección	119.629
Ingeniero Técnico Auxiliar	115.001
Jefe de Negociado, cajero	113.717
Jefe de Administración de 2ª	111.829
Jefe de Tráfico de 1ª	111.829
Encargado o Contramaestre	109.539
Encargado General	107.370
Jefe de Tráfico de 2ª	106.534
Oficial de 1ª Administrativo	104.887
Jefe de Tráfico de 3ª	102.424
Encargado de Almacén	101.946
Ayudante Técnico Sanitario	100.158
Oficial de 2ª Administrativo	100.067
Taquillero/a	97.145
Factor	97.145
Encargado de Consigna	97.145
Cobrador de Facturas	97.145
Portero	97.145
Vigilante	97.145
Telefonista	97.145
Auxiliar Administrativo	97.145
CATEGORÍA	SALARIO BASE/DÍA (pesetas)
Jefe de Equipo	3.486
Inspector	3.426
Oficial de 1ª	3.366
Conductor Perceptor	3.366
Conductor	3.332
Oficial de 2ª	3.295
Oficial de 3ª	3.295
Azafata	3.240
Mozo de Taller	3.240
Guarda de día	3.240
Guarda de Noche	3.240
Aprendiz de 16 y 17 años	3.240
	SALARIO BASE/HORA (pesetas)
Limpiadora	576
Valor Único Hora Extraordinaria Estructural Conductor	874
Valor Único Hora de Presencia Estructural Conductor	437
1130	82.500 ptas.

## Administración Local

### Ayuntamientos

#### LEÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, y no habiéndose formulado reclamación alguna en el periodo de información pública, se hace pública la aprobación definitiva del Reglamento de Premios y Recompensas del Cuerpo de la Policía Local de León, acordada por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el 4 de febrero de 2000, cuya aprobación inicial tuvo lugar en la sesión plenaria de 5 de marzo de 1999, quedando redactado de la siguiente manera:

#### REGLAMENTO DE PREMIOS Y RECOMPENSAS DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL DE LEÓN

##### Artículo 1.- Definición y clases de recompensas.

1. Sin perjuicio de los premios y recompensas que pudieran ser otorgados por otros organismos e instituciones, los funcionarios del

Cuerpo de la Policía Local de León podrán ser recompensados por el propio Ayuntamiento por distinguirse notablemente en el cumplimiento de sus funciones, realizando servicios de extraordinaria relevancia, o por mantener una trayectoria profesional intachable a lo largo de sus años de servicio.

2. Estas recompensas se harán constar en el expediente personal del interesado y serán consideradas como mérito en las convocatorias de ascenso.

3. Los funcionarios del Cuerpo de la Policía Local podrán ser distinguidos mediante:

- Felicitación pública.
- Cruz de permanencia en el servicio de color blanco.
- Cruz de permanencia en el servicio de color grana.
- Medalla al mérito de la Policía Local categoría de plata.
- Medalla al mérito de la Policía Local categoría de oro.

4. La concesión de la distinción recogida en el apartado a) del número anterior corresponde a la Comisión de Gobierno a propuesta del Jefe del Cuerpo.

5. La concesión de las distinciones recogidas en los apartados b) y c) corresponde al Alcalde, a propuesta del Jefe del Cuerpo.

6. La concesión de las distinciones recogidas en los apartados d) y e) corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previo expediente, a propuesta de la Comisión de Gobierno.

##### Artículo 2.- Felicitación pública.

1. La felicitación pública tiene por objeto premiar aquellas actuaciones de los funcionarios de la Policía Local que destaquen notoriamente del nivel normal en el cumplimiento del servicio o que, por el riesgo que estas actuaciones comporten o por la eficacia de los resultados, se consideren meritorias.

2. El acuerdo de la Comisión de Gobierno se hará llegar a los interesados por conducto regular, y se pondrá en conocimiento de todo el personal del Cuerpo para estímulo.

##### Artículo 3. Cruz de Permanencia en el Servicio.

1. Cruz de Permanencia en el Servicio de color blanco.

Con esta condecoración se recompensará la permanencia en el servicio por un periodo de 25 años, pudiendo ser computados a estos efectos el tiempo de servicio prestado en otros Cuerpos de Seguridad. Será requisito de su concesión haber observado una conducta intachable y no tener en el expediente personal anotación desfavorable sin cancelar.

2. Cruz de Permanencia en el Servicio de color grana.

Con esta condecoración se recompensará la permanencia en el servicio por un periodo de 30 años, pudiendo ser computados a estos efectos el tiempo de servicio prestado en otros Cuerpos de Seguridad. Será requisito de su concesión haber observado una conducta intachable y no tener en el expediente personal anotación desfavorable sin cancelar.

##### Artículo 4.- Medalla al Mérito de la Policía Local.

1. Medalla al Mérito de la Policía Local con distintivo de plata.

Serán recompensados con esta condecoración aquellos funcionarios de la Policía Local que durante la prestación del servicio o fuera de él, se distingan en intervenciones que pongan de manifiesto un alto espíritu policial y de entrega a los ciudadanos o una trayectoria profesional ejemplar que enaltezca la imagen del Cuerpo.

2. Medalla al Mérito de la Policía Local con distintivo de oro.

Serán recompensados con esta condecoración aquellos miembros del Cuerpo que realicen algún acto heroico y generoso, con peligro de su vida, así como por los méritos contraídos en el ejercicio de su profesión, que haya contribuido a enaltecer la imagen del Cuerpo.

2. Las medallas al mérito de la Policía Local, tanto en su distintivo de plata como de oro, también podrán ser concedidas a instituciones y personas que se distingan por su manifiesta y permanente colaboración con la Policía Local de León.

##### Artículo 5.- Imposición de recompensas.

El acto de imposición de condecoraciones se realizará con la relevancia pública y social adecuada, preferentemente el día de San Marcelo, Patrono del Cuerpo.

**Artículo 6.- Diploma y Registro de condecoraciones.**

1. A todos los condecorados se les hará entrega de un diploma en el que conste el correspondiente acuerdo de concesión.

2. La Secretaría General de la Corporación llevará un registro de las medallas al mérito de la Policía Local concedidas, debidamente numeradas. De igual modo, la Jefatura del Cuerpo llevará un registro de las cruces de permanencia en el servicio.

El presente Reglamento entrará en vigor una vez transcurrido el plazo de quince días hábiles señalado en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local.

León, 14 de febrero de 2000.—El Alcalde, Julio César Rodrigo de Santiago.

1492

12.375 ptas.

\* \* \*

El Ayuntamiento Pleno, en sesión correspondiente al día 4 de febrero de 2000, acordó modificar la ordenanza fiscal reguladora de las tasas por instalación de quioscos en la vía pública, mediante la creación de un nuevo supuesto en su artículo sexto. Este acuerdo provisional se somete a exposición pública, durante el plazo de 30 días, para que los interesados puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

León, 10 de febrero de 2000.—El Alcalde, Julio César Rodrigo de Santiago.

\* \* \*

Definitiva la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por el servicio de suministro de agua potables y servicios complementarios, se publica su texto íntegro:

**Artículo 5.º-Cuota tributaria.**

La cuota tributaria será la cantidad resultante de la aplicación de las siguientes tarifas:

Tarifa 1.ª-Suministro de agua para usos domésticos.

De aplicación al consumo personal y doméstico, estableciéndose un consumo mínimo por trimestre de 20 m.<sup>3</sup> por vivienda o usuario, al que corresponde un pago obligatorio por trimestre de 749 pesetas.

Para consumos superiores a 20 m.<sup>3</sup>, se girará a todo el consumo:

—De 21 m.<sup>3</sup> a 40 m.<sup>3</sup>: 56 pesetas/m.<sup>3</sup>.

—De 41 m.<sup>3</sup> a 60 m.<sup>3</sup>: 63 pesetas/m.<sup>3</sup>.

—De más de 60 m.<sup>3</sup>: 76 pesetas/m.<sup>3</sup>.

En estas tarifas no está incluido el IVA.

Tarifa 2.ª-Suministro de agua para usos comerciales, industriales y de servicios.

De aplicación a industrias de todo tipo, comercio, espectáculos, locales de recreo, establecimientos de hostelería, colegios (públicos y privados), centros hospitalarios, oficinas (públicas o privadas) y en general a todos aquellos establecimientos en que se realicen actividades sociales, económicas o lucrativas.

Se establece un consumo mínimo por trimestre de 20 m.<sup>3</sup> por dependencia o usuario, al que corresponde un pago obligatorio por trimestre de 1.256 pesetas.

Los consumos superiores al mínimo establecido, se facturarán por el consumo total de la siguiente manera:

—De 21 m.<sup>3</sup> a 60 m.<sup>3</sup>: 76 pesetas/m.<sup>3</sup>.

—De más de 60 m.<sup>3</sup>: 93 pesetas/m.<sup>3</sup>.

En estas tarifas no está incluido el IVA.

Tarifa 3.ª-Suministro de agua potable en obras en construcción.

Se establece un consumo mínimo por trimestre de 20 m.<sup>3</sup>, al que corresponde un pago obligatorio por trimestre de 1.256 pesetas.

Los consumos superiores al mínimo establecido, se facturarán por el consumo total a razón de 93 pesetas/m.<sup>3</sup>.

En estas tarifas no está incluido el IVA, que, en su caso, se devengue.

Tarifa 4.ª-Contratación del servicio.

De aplicación siempre que se produzcan altas o contrataciones del servicio.

Se fija la tarifa de 97 pesetas por metro cuadrado de superficie útil de la vivienda/s o finca/s de que se trate/n, o, en el caso de suministro para obras en construcción, por metro cuadrado de superficie que se vaya a construir en el inmueble.

Se fija la tarifa de 5.872 pesetas por cada contador que se instale para el suministro de aseos comunitarios de garajes u oficinas, en grifos de limpieza de escalera, llenados de calefacciones y agua caliente central. Considerándose a todos los efectos un solo usuario.

Tarifa 5.ª-Licencia de acometida.

Por cada licencia de acometida a la red de abastecimiento de aguas, 7.124 pesetas".

Tarifa 6.ª-Alquiler de contadores.

Se aplicará en los casos subsistentes de contadores instalados de propiedad del servicio, en régimen de alquiler.

Calibre del contador	Cuota trimestral
Contadores hasta 13 mm. de sección	300 pesetas
Contadores hasta 15 mm. de sección	400 pesetas
Contadores hasta 20 mm. de sección	467 pesetas
Contadores hasta 25 mm. de sección	603 pesetas
Contadores hasta 30 mm. de sección	860 pesetas
Contadores hasta 40 mm. de sección	1.245 pesetas
Contadores superiores a 40 m. de sección	2.260 pesetas

En estas tarifas no está incluido el IVA, que, en su caso, se devengue.

**Artículo 8.º-Número 3, párrafo 5.º.**

"Todos los contadores deberán estar en un mismo cuarto en planta baja, con acceso directo desde el portal, disponiendo de desagüe y superficie suficiente, debiendo instalarse un bombín en la cerradura de la puerta con llave amañestrada por este Servicio de Aguas, ya sean para las viviendas como para los locales comerciales. Cuando sean varios los portales del inmueble, puede existir un cuarto en cada portal, o bien un cuarto para todas las viviendas del inmueble".

León, 10 de febrero de 2000.—El Alcalde, Julio César Rodrigo de Santiago.

1336

10.875 ptas.

**LOS BARRIOS DE LUNA**

Aprobado el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2000, de conformidad con el acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de fecha 12 de febrero de 2000, se expone al público por espacio de 15 días, para que los interesados puedan formular las reclamaciones y observaciones que estimen pertinentes.

De conformidad con la vigente ordenanza fiscal reguladora del IVTM, exigirá el impuesto conforme al anexo de la ordenanza que coincide con el artículo 96.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, según redacción dada por el artículo 18, apartado 24, de la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999.

El padrón de contribuyentes del IVTM del ejercicio 2000 quedará aprobado definitivamente en el caso de que no se produzcan reclamaciones.

Los Barrios de Luna, 14 de febrero de 2000.—El Alcalde Presidente, Jesús Darío Suárez González.

1264

531 ptas.

**MANSILLA DE LAS MULAS**

Se ha solicitado por la persona que se dirá licencia urbanística que implica la previa autorización de uso excepcional de suelo rústico, según lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León.

Como consecuencia se abre un periodo de información pública de 15 días, durante los cuales podrá examinarse en el Ayuntamiento el

expediente y presentarse, por escrito, cuantas alegaciones se estimen pertinentes.

Solicitante: Barreales Ibán, Justino. Avenida Valladolid, n.º 35. 24210 Mansilla de las Mulas.

Licencia: Nave para almacén de maquinaria y repuestos agrícolas.

Emplazamiento: Parcela 165, polígono catastral 101.

Mansilla de las Mulas, 11 de febrero de 2000.—El Alcalde, J. Ramón Tuero del Prado.

1265 2.000 ptas.

\* \* \*

Se ha solicitado por la persona que se dirá, licencia urbanística que implica la previa autorización de uso excepcional de suelo rústico, según lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León.

Como consecuencia se abre un periodo de información pública de 15 días, durante los cuales podrá examinarse en el Ayuntamiento el expediente y presentarse, por escrito, cuantas alegaciones se estimen pertinentes.

Solicitante: Retevisión Móvil, S.A., calle La Marina, n.º 16 – 8.º. 08005 Barcelona.

Licencia: Estación base de telefonía celular.

Emplazamiento: Parcela 68, polígono catastral 101, Mansilla de las Mulas.

Mansilla de las Mulas, 10 de febrero de 2000.—El Alcalde, J. Ramón Tuero del Prado.

1266 2.000 ptas.

\* \* \*

Por doña Justina Nicolás Rodríguez, con DNI n.º 71.398.806 K, y domicilio en calle José Álvarez, n.º 6, de Mansilla de las Mulas, se ha solicitado licencia de actividad para la siguiente:

Actividad: Casa rural en edificio situado en la calle José Álvarez, n.º 6, de Mansilla de las Mulas.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos, anunciándose que el expediente se encuentra expuesto al público por término de 15 días en la Secretaría del Ayuntamiento, durante cuyo plazo puede examinarse y pueden presentarse alegaciones contra el mismo, todo ello según lo dispuesto en la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas en Castilla y León.

Mansilla de las Mulas, 15 de febrero de 2000.—El Alcalde, J. Ramón Tuero del Prado.

1351 1.750 ptas.

#### VILLAMEJIL

Don Gonzalo García Álvarez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Villamejil.

Hace saber: Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 30 de diciembre de 1999, adoptó por unanimidad de todos sus miembros de derecho el acuerdo que a continuación se transcribe literalmente:

3.º Modificación de la ordenanza de plantaciones en lo relativo a la forestación en las inmediaciones del suelo urbano. Por la presidencia se da cuenta al Pleno de la importante laguna que se contiene en la vigente ordenanza reguladora de las plantaciones forestales la cual data de febrero de 1993, en lo relativo a la regulación de las plantaciones en terrenos rústicos que circunden el suelo urbano o las edificaciones aisladas, dándose la circunstancia de que se pueden plantar árboles altos a una distancia de 4 m. de las edificaciones o del suelo urbano.

Acto seguido se pasa a dar lectura al proyecto de modificación de la ordenanza que se propone por la Alcaldía y que afecta a los artículos 4.º y 5.º y se informa por el señor Secretario los trámites necesarios para la modificación de la ordenanza.

Suscitado debate, se suceden varias intervenciones relativas a las posibles distancias a las que procedería autorizar las plantaciones en el entorno del suelo urbano y de las edificaciones.

Finalizado el debate, el Pleno acuerda por unanimidad modificar los citados artículos 4.º y 5.º, añadiendo los siguientes párrafos:

Artículo 4.º c) Zonas de protección: Con el fin de preservar los edificios, las instalaciones y las personas, de las molestias y riesgos que entrañan las plantaciones de árboles altos en las proximidades de zonas habitadas, se definen las siguientes zonas de protección:

–Zonas de protección de suelo urbano. Comprenden una corona o entorno perimetral al suelo urbano delimitado como tal en el vigente proyecto de deleitación de suelo urbano, o instrumento de planeamiento urbanístico que lo sustituya.

–Zonas de protección de las edificaciones: Comprenden una corona del suelo perimetral a las edificaciones aisladas situadas fuera del límite del suelo urbano.

Artículo 5.º e) Zonas de protección: Queda prohibida la plantación de árboles altos de cualquier especie maderable o leñosos, en la corona perimetral definida en el artículo 4.c). El ancho de la corona será:

–Para el entorno del suelo urbano: 30 ml.

–Para el entorno de las edificaciones: 20 ml.

El correspondiente expediente se somete a información pública y audiencia de los interesados por plazo de 30 días hábiles, durante los cuales podrán examinarlo y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas, de conformidad con lo establecido por el artículo 49 de la Ley 7/85, de Bases del Régimen Local.

Villamejil, 8 de febrero de 2000.—El Alcalde (ilegible).

1268 1.500 ptas.

#### SANTA MARÍA DE LA ISLA

Aprobado por Decreto del Alcalde, de fecha 14 de febrero de 2000, el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica de este Ayuntamiento del año 2000, por el presente se notifican colectivamente las liquidaciones incluidas en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.3 de la Ley General Tributaria.

Contra las liquidaciones incluidas en el referido padrón, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, y se entenderá desestimado si transcurre el plazo de un mes desde el día siguiente al de su presentación sin que se produzca su resolución expresa.

Contra la resolución del recurso de reposición, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de León, en el plazo de 2 meses desde el día siguiente al de recibo de la notificación de la resolución del recurso de reposición, si es expresa, o en el plazo de 6 meses a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

Asimismo, podrán utilizar, por su cuenta, cualquier otro recurso que estimen conveniente.

Santa María de la Isla, 14 de febrero de 2000.—El Alcalde, Vitalino Santos López.

1269 688 ptas.

#### VALDEPIÉLAGO

Por doña Ana Isabel Martín Moral se ha solicitado licencia para el ejercicio de actividad de mesón a emplazar en la carretera La Vecilla-Casomera, localidad de Valdepiélagos.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 5.º de la Ley 5/93, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas, de la Junta de Castilla y León, a fin de que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular por escrito, que presentarán en la Secretaría de este Ayuntamiento, las observaciones pertinentes, durante el plazo de 15 días hábiles.

Valdepiélagos, 11 de febrero de 2000.—El Alcalde (ilegible).

1270 1.500 ptas.

## PUEBLA DE LILLO

Habiéndose solicitado por don Javier Mateo García, licencia de apertura de negocio de turismo rural para 8 plazas, en la calle Real, n.º 19, se hace público por espacio de 15 días a efectos, en su caso, de alegaciones.

Puebla de Lillo, 10 de febrero de 2000.—El Alcalde (ilegible).  
1271 750 ptas.

## VALLECILLO

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión de 14 de febrero de 2000, el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica del año 2000, permanecerá de manifiesto al público, en la Secretaría del Ayuntamiento, por plazo de 15 días, a efectos de examen y, en su caso, presentación de reclamaciones.

Vallecillo, 15 de febrero de 2000.—El Alcalde, Eleuterio Rodríguez Pérez.

\* \* \*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º 1 de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas, el expediente que abajo se cita permanecerá de manifiesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento, por plazo de 15 días, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad puedan examinarlo y deducir por escrito, en su caso, las alegaciones y observaciones que tengan por convenientes.

—Promotor: Retevisión Móvil, S.A.

—Actividad: Instalación de una estación base de telefonía móvil de la red DCS 1800 mhz.

—Emplazamiento: Inmueble en camino del Cementerio, s/n, en término del pueblo de Vallecillo.

Vallecillo, 15 de febrero de 2000.—El Alcalde, Eleuterio Rodríguez Pérez.

1273 2.125 ptas.

## VALVERDE DE LA VIRGEN

Por doña Manuela Inmaculada Ortega Carrasco, en representación de Eptisa Servicios de Ingeniería, S.A., se ha solicitado licencia municipal para un proyecto de instalación de estación base de telefonía celular, situado en la calle Las Bodegas, s/n, de La Virgen del Camino, en finca propiedad de los PP Dominicos.

En cumplimiento a lo establecido en los artículos 25.2 b y 142 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, y el artículo 5.º 1 de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el expediente instruido queda a disposición del público, en la Secretaría municipal, por un plazo de 15 días a contar del siguiente al de la publicación de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y, durante el mismo, podrá consultarse la documentación y presentar alegaciones, sugerencias, informes y documentos complementarios.

Valverde de la Virgen, 14 de febrero de 2000.—El Alcalde, Antolín Fandiño Moreno.

1338 2.125 ptas.

## CONGOSTO

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 25.2 b) de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* núm. 70, de 15 de abril de 1999), se somete a información pública el expediente que se detalla referido a autorización de uso de suelo rústico.

A tal efecto, se abre un plazo de 15 días hábiles a contar de la inserción del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que aquellas personas que se consideren interesadas puedan alegar por escrito ante el Ayuntamiento de Congosto cuanto consideren pertinente, estando el expediente a su disposición en dichas oficinas para su examen.

Solicitud de don Antonio Rey Pérez, en nombre y representación de Manantiales Vivaldi, S.L., para construcción de residencia para la tercera edad en finca sita en la carretera de San Miguel de las Dueñas a Congosto, localidad de San Miguel de las Dueñas, término municipal de Congosto.

Congosto, 14 de febrero de 2000.—El Alcalde, José A. Velasco Fernández.

1274 2.375 ptas.

\* \* \*

Transcurrido el plazo de garantía del contrato de las obras de "Campo de fútbol y vestuarios, en Almázcara", y solicitada por el contratista adjudicatario de las obras, Construcciones Juan Morán, S.L., la devolución de la fianza definitiva constituida, se hace público que se tramita expediente de devolución de fianza al contratista citado, a fin de que las personas que consideren tener algún derecho exigible al adjudicatario por razón de contrato garantizado puedan presentar sus reclamaciones en la Secretaría del Ayuntamiento, dentro del plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al en que se publique este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Congosto, 16 de febrero de 2000.—El Alcalde, José A. Velasco Fernández.

1337 1.750 ptas.

## SAN ANDRÉS DEL RABANEDO

Habiéndose solicitado de esta Alcaldía por don Héctor Raúl Ámez Martínez, representando a Inteca Ingeniería Técnica del Aislamiento, S.L., licencia de actividad de almacén materiales de construcción y oficinas, a emplazar en la parcela 26 de la margen izquierda del polígono industrial de Trobajo del Camino, cumpliendo lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 5/93, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas, de la Junta de Castilla y León, se somete a información pública por periodo de 15 días hábiles, a fin de que durante el mismo, que empezará a contarse desde el día siguiente al de inserción del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, pueda examinarse el expediente, en la Secretaría de este Ayuntamiento, por las personas que de algún modo se consideren afectadas por la actividad que se pretende instalar y formular por escrito las reclamaciones u observaciones que se estimen oportunas.

San Andrés del Rabanedo, 11 de febrero de 2000.—El Alcalde, Miguel Martínez Fernández.

1310 2.125 ptas.

\* \* \*

Habiéndose solicitado de esta Alcaldía por Enrique Ferrer Roca, representando a Ferrer Roca, S.L., licencia de actividad de almacén y venta de lámparas a emplazar en carretera León-Astorga, km. 4,5, de Trobajo del Camino, municipio de San Andrés del Rabanedo, cumpliendo lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 5/93, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas, de la Junta de Castilla y León, se somete a información pública por periodo de 15 días hábiles, a fin de que durante el mismo, que empezará a contarse desde el día siguiente al de inserción del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, pueda examinarse el expediente, en la Secretaría de este Ayuntamiento, por las personas que de algún modo se consideren afectadas por la actividad que se pretende instalar y formular por escrito las reclamaciones u observaciones que se estimen oportunas.

San Andrés del Rabanedo, 15 de febrero de 2000.—El Alcalde, Miguel Martínez Fernández.

1354 2.000 ptas.

## SANTA MARINA DEL REY

Aprobado por la Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento, en sesión de 9 de febrero de 2000, el pliego de cláusulas económico administrativas que va a regir la adjudicación, mediante concurso, de los

servicios de limpieza de las dependencias municipales en Santa Marina del Rey, se expone al público durante 8 días contados a partir de la inserción de éste en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a efectos de su posible reclamación.

Simultáneamente, se anuncia concurso, aunque la licitación se aplazará en el supuesto de que se presenten reclamaciones al pliego, para la contratación siguiente:

—Entidad adjudicataria: Ayuntamiento de Santa Marina del Rey.

—Objeto del contrato:

Descripción del objeto: Servicio de limpieza.

Lugar de ejecución: Término municipal de Santa Marina del Rey.

Plazo de ejecución: 1 año, prorrogable hasta un máximo de 3.

—Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

Tramitación: Urgente.

Procedimiento: Abierto.

Forma: Concurso.

—Presupuesto base de licitación:

2.500.000 pesetas.

—Garantías:

Provisional: 50.000 pesetas.

Definitiva: 4% del precio de adjudicación.

—Obtención de documentación e información:

Entidad: Ayuntamiento de Santa Marina del Rey.

Teléfono: 987 377 086.

Fecha límite: Hasta la fecha de presentación de ofertas.

—Presentación de ofertas: Según modelo oficial.

Lugar de presentación: Registro General del Ayuntamiento.

Fecha límite: Los 13 días naturales siguientes al de publicación de éste en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Documentos a presentar: La señalada en el pliego de condiciones.

—Apertura de proposiciones:

—Al segundo día hábil siguiente una vez transcurrido el plazo de presentación de las mismas.

Santa Marina del Rey, 10 de febrero de 2000.—El Alcalde (ilegible).

1339

1.250 ptas.

#### BEMBIBRE

Habiéndose interesado por el trámite normal de notificaciones el traslado de los acuerdos de la Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento, celebrada el día 5 de enero de 2000, a don José Francisco Tomé Alonso, y don Hipólito Gómez García, de conformidad con el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se practica la notificación por medio del presente anuncio.

Notificación:

Participo a Vd. que, según consta del acta correspondiente, la Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 5 de enero de 2000, adoptó entre otros, el acuerdo siguiente:

4.—Procedimiento abreviado n.º 512/99, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número uno de León.

Dada cuenta del escrito de fecha 28 de diciembre de 1999, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número uno de León, por el que interesa la remisión del expediente administrativo relativo al procedimiento abreviado n.º 512/99, interpuesto por el letrado señor Barrio, en representación de doña Marfa Nieves Pérez Guerra, contra el Ayuntamiento de Bembibre, por el asunto sobre administración local, la Comisión de Gobierno acuerda, por unanimidad, lo siguiente:

1.º) La comparecencia y personamiento de este Ayuntamiento en el aludido proceso, contestando a la demandada y oponiéndose a las pretensiones que de la misma se deduzcan, asignando la defensa letrada a don Manuel Alonso Carbajo, conforme poder general otorgado con fecha 16 de diciembre de 1999.

2.º) Remitir al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número uno de León el expediente administrativo recabado, debidamente foliado, en el que se incluirá un índice de los documentos.

3.º) Que se notifique la presente resolución a los interesados afectados, emplazándose para que puedan comparecer y personarse en los autos en el plazo de 9 días ante aquel Juzgado.

Lo que le comunico a los efectos señalados anteriormente, emplazándole para que puedan comparecer y personarse en los autos en el plazo de 9 días ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número uno de León.

Bembibre, 14 de febrero de 2000.—El Alcalde, Jaime González Arias.

1340

2.375 ptas.

#### LA BAÑEZA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/1993, de Actividades Clasificadas, de la Comunidad de Castilla y León, se hace público, por término de 15 días, a efectos de reclamaciones, que en este Ayuntamiento se tramitan expedientes de concesión de licencia para las siguientes actividades:

—A Alineaciones Miguel A. Rodríguez, S.L., para la actividad de ampliación taller mecánico y almacén en la carretera Madrid-Coruña, 100, de La Bañeza.

La Bañeza, 10 de febrero de 2000.—El Alcalde, Antonio Fernández Calvo.

1341

1.375 ptas.

#### CABRILLANES

Se da publicidad al acuerdo adoptado por el Pleno, en sesión de fecha 1 de febrero de 2000, el cual dice:

“Primero.—Imponer contribuciones especiales como consecuencia de la obra de “Saneamiento en el municipio de Cabrillanes (alcantarillado de La Cueta)”, cuyo establecimiento y exigencia se legitiman por el aumento de valor de los inmuebles de área beneficiada, que es la conocida como Barrio de La Cueta, dentro de la entidad local menor de La Cueta, y sus barrios de Quejo y Cacabillo.

Segundo.—Ordenar el tributo concreto para la determinación de sus elementos necesarios en la forma siguiente:

a) El coste previsto de la obra se fija en 5.348.772 pesetas, de los cuales 4.752.000 pesetas son de la aportación municipal a la obra y 596.772 pesetas, son los honorarios de redacción del proyecto.

b) Se fija la cantidad a repartir entre los beneficiarios en 1.872.070 pesetas, equivalente al 35% del coste soportado por el Ayuntamiento.

Esta cantidad tiene el carácter de mera previsión. Finalizada la obra, si el coste real fuese mayor o menor que el previsto se tomará aquel a efectos del cálculo de las cuotas, señalando los sujetos pasivos y girando las liquidaciones que procedan.

c) Se aplica como módulo de reparto el valor catastral a efectos del impuesto de bienes inmuebles, de los inmuebles beneficiados con la implantación del servicio de alcantarillado.

Tercero.—Exponer el procedimiento a información pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA durante 30 días, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el procedimiento y presentar reclamaciones que estimen oportunas; asimismo, durante este periodo de exposición al público, los propietarios o titulares afectados podrán constituirse en asociación administrativa de contribuyentes.

Cuarto.—Si no se producen reclamaciones el acuerdo se considerará aprobado definitivamente, pudiendo los interesados examinar el expediente y presentar recurso de reposición ante el Ayuntamiento, que podrá versar sobre la procedencia de la contribuciones especiales, el porcentaje del coste que deba satisfacer, las personas especialmente beneficiadas o las cuotas asignadas”.

Cabrillanes, 15 de febrero de 2000.—El Alcalde, Francisco Javier Fernández Fernández.

1342

1.188 ptas.

## VILLAQUILAMBRE

Con fecha 15 de febrero de 2000, se adoptó resolución administrativa por la que se aprobó inicialmente el proyecto de "Urbanización de la calle Ortega y Gasset y el resto de las calles a las que da frente el edificio en construcción", de la localidad de Navatejera, presentando por Montaña Nevada, S.C.L., y redactado por el arquitecto don Miguel Martínez Puente. Acordando a su vez la apertura de un periodo de exposición pública por plazo de un mes para que los interesados puedan presentar cuantas alegaciones estimen convenientes cumpliendo lo establecido en los artículos 141, 138 y 128 del Real Decreto 2.159/1978, indicando que el plazo para la presentación de las alegaciones comienza a partir del día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y *Boletín Oficial de Castilla y León*.

Villaquilambre, 15 de febrero de 2000.—El Alcalde, Lázaro García Bayón.

1343

1.000 ptas.

\* \* \*

Con fecha 14 de febrero de 2000, se adoptó resolución administrativa por la que se aprobó inicialmente el proyecto de "Urbanización de las calles México, Chile, Honduras y avenida La Libertad", de la localidad de Navatejera, presentado por Carbajal de Inversiones, S.L., y redactado por el arquitecto don Fernando Liébana Dfiez. Acordando a su vez la apertura de un periodo de exposición pública por plazo de un mes para que los interesados puedan presentar cuantas alegaciones estimen convenientes cumpliendo lo establecido en los artículos 141, 138 y 128 del Real Decreto 2.159/1978, indicando que el plazo para la presentación de las alegaciones comienza a partir del día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y *Boletín Oficial de Castilla y León*.

Villaquilambre, 14 de febrero de 2000.—El Alcalde, Lázaro García Bayón.

1352

1.000 ptas.

## VEGA DE ESPINAREDA

La Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 4 de febrero de 2000, acordó contratar la ejecución de las obras de "Pavimentación de la calle Real en Villar de Otero", mediante el procedimiento de concurso abierto y conforme al pliego de condiciones administrativas particulares que se resume a continuación.

Objeto del contrato: El contrato tiene por objeto la ejecución de las obras que comprende el proyecto redactado por Epsa Ingeniería, titulado "Pavimentación de la calle Real en Villar de Otero", con un presupuesto de 2.798.697 pesetas, IVA incluido.

Valoración de las ofertas: Se valorarán conforme al siguiente baremo:

Mayor obra realizada, conforme al proyecto general de las obras.

Financiación de las obras: A cargo del Ayuntamiento y con subvención de la Junta de Castilla y León, ZIS 1999. Existe consignación suficiente con cargo a la partida del presupuesto de gastos 511.600.01.

Plazo de ejecución de las obras: El plazo de ejecución de las obras será de 4 meses, contados a partir del día siguiente al del acta de comprobación del replanteo.

Capacidad para contratar: Están facultadas para contratar las personas naturales o jurídicas españolas o extranjeras que, teniendo capacidad de obrar, no se hallen comprendidas en alguna de las circunstancias que señala el artículo 20 de la LCAP y acrediten su solvencia económica, financiera y técnica, conforme a los artículos 15 a 17 de la referida Ley.

Garantía provisional y definitiva:

La garantía provisional se fija en 55.974 pesetas (2% del presupuesto).

La garantía definitiva será equivalente al 4% del precio de adjudicación.

Sistema de adjudicación: El contrato se adjudicará mediante el procedimiento de concurso abierto.

Proposiciones: Las proposiciones se presentarán en las oficinas del Ayuntamiento en horas de atención al público, durante el plazo de 26 días naturales, contados desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

El presente resumen se hace público en cumplimiento de lo señalado en el artículo 79 de la LCAP y como anuncio de licitación, al objeto de que en el plazo de 26 días contados desde el de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA tal como se señala en el propio pliego de condiciones.

Vega de Espinareda, 10 de febrero de 2000.—El Alcalde, Mario Guerra García.

1344

5.375 ptas.

## FABERO

Mediante acuerdo adoptado por la Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 20 de enero de 2000, se aprobó el proyecto de "Abastecimiento, saneamiento, alumbrado y pavimentación de la travesía río Cúa de Fabero, 2.ª fase", redactada por los servicios técnicos municipales y cuyo presupuesto total asciende a 15.087.712 pesetas.

Se anuncia que dicho proyecto se hallará expuesto al público en las oficinas municipales por espacio de 15 días, a partir del día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que durante el mismo sean presentadas las alegaciones por parte de los interesados, haciendo constar que transcurrido dicho plazo sin que se hayan producido, el proyecto se considerará aprobado con carácter definitivo sin que sea necesario adoptar nuevo acuerdo que lo declare.

Fabero, 14 de febrero de 2000.—El Alcalde, Demetrio Alfonso Canedo.

1345

1.063 ptas.

\* \* \*

Mediante acuerdo adoptado por la Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 27 de enero de 2000, se aprobó la memoria valorada de "Salva-cunetas en la avenida del Bierzo de Fabero", redactada por los servicios técnicos municipales y cuyo presupuesto total asciende a 400.680 pesetas.

Se anuncia que la memoria valorada se hallará expuesta al público en las oficinas municipales por espacio de 15 días, a partir del día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que durante el mismo sean presentadas las alegaciones por parte de los interesados, haciendo constar que transcurrido dicho plazo sin que se hayan producido, el proyecto se considerará aprobado con carácter definitivo sin que sea necesario adoptar nuevo acuerdo que lo declare.

Fabero, 14 de febrero de 2000.—El Alcalde, Demetrio Alfonso Canedo.

1346

1.000 ptas.

## QUINTANA DEL MARCO

Informada por la Comisión Especial de Cuentas y Hacienda, la Cuenta General del Presupuesto General de este Ayuntamiento correspondiente al ejercicio de 1999, la cual se encuentra integrada por los estados, cuentas y documentación complementaria regulados en los capítulos 1.º y 2.º del título IV de la instrucción de contabilidad del tratamiento especial simplificado para entidades locales de ámbito territorial con población inferior a 5.000 habitantes, aprobada por orden de 17 de julio de 1990, de conformidad con lo establecido en el artículo 193.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por plazo de 15 días, durante los cuales y 8 más, a partir del siguiente al de la inserción de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de León, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Quintana del Marco, 16 de febrero de 2000.—El Alcalde, Luciano Martínez González.

1353

500 ptas.