



# 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: dlimpre@argored.com	Sábado, 11 de marzo de 2000 Núm. 59	Depósito legal LE-1-1958. Franqueo concertado 24/5. Coste franqueo: 13 ptas. No se publica domingos ni días festivos.																														
<b>SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Precio (ptas.)</th> <th>IVA (ptas.)</th> <th>Franqueo (ptas.)</th> <th>Total (ptas.)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Anual</td> <td>7.290</td> <td>292</td> <td>3.900</td> <td>11.482</td> </tr> <tr> <td>Semestral</td> <td>4.065</td> <td>163</td> <td>1.950</td> <td>6.178</td> </tr> <tr> <td>Trimestral</td> <td>2.460</td> <td>98</td> <td>975</td> <td>3.533</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicio corriente</td> <td>75</td> <td>3</td> <td>-</td> <td>78</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicios anteriores</td> <td>90</td> <td>4</td> <td>-</td> <td>94</td> </tr> </tbody> </table>		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	<b>ADVERTENCIAS</b> 1.ª-Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispondrán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETIN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente. 2.ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETIN OFICIAL se enviarán a través de la Subdelegación del Gobierno.	<b>INSERCIÓNES</b> 125 ptas. por línea de 85 mm., salvo bonificaciones en casos especiales para municipios. Carácter de urgencia: Recargo 100%.
	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																												

### SUMARIO

	Página		Página
 Subdelegación del Gobierno	-	Administración Local	-
Diputación Provincial	1	Administración de Justicia	-
Administración General del Estado	2	Anuncios Particulares	-
Administraciones Autonómicas	3		

## Excma. Diputación Provincial de León

### ANUNCIOS

La Excma. Diputación Provincial anuncia que durante los meses de junio de 1999 a enero de 2000 ha llevado a cabo la adjudicación, entre otros, de los siguientes contratos:

- 1.-Tractor agrícola para la Escuela Taller de Medio Ambiente.  
Adjudicatario: Comercial Grande, S.L.  
Importe adjudicación: 3.680.000 ptas.
- 2.-Gradas móviles equipamiento instalaciones lucha leonesa.  
Adjudicatario: Lausfn y Vicente, S.L.  
Importe adjudicación: 11.998.204 pesetas.
- 3.-Adquisición material informático aula permanente.  
Adjudicatario: Legionet.  
Importe adjudicación: 2.622.500 pesetas.
- 4.-Pavimentación camino nuevo acceso a Pozos desde carretera Castrocontrigo a Truchas.  
Adjudicatario: Comercial Industrial de Áridos.  
Importe adjudicación: 23.450.000 pesetas.
- 5.-Reparación puente de Alija de la Ribera.  
Adjudicatario: Comercial Industrial de Áridos.  
Importe adjudicación: 16.060.000 pesetas.
- 6.-Acceso a Algadefe.  
Adjudicatario: Comercial Industrial de Áridos.  
Importe adjudicación: 15.696.000 pesetas.
- 7.-Puente en Villar de Acero sobre el río Tejeira.  
Adjudicatario: Construcciones Soto y Rosales, S.L.  
Importe adjudicación: 11.315.602 pesetas.
- 8.-Terminación camino vecinal de San Pedro de las Dueñas a Grajal de Campos.  
Adjudicatarios: Firms y Caminos.  
Importe adjudicación: 18.358.000 pesetas.
- 9.-Ensanche de puente en Villalebrín.  
Adjudicatario: Firms y Caminos.  
Importe de adjudicación: 9.028.000 pesetas.

- 10.-Reparación de puentes en San Felismo y Viloria.  
Adjudicatario: Firms y Caminos.  
Importe de adjudicación: 10.124.603 pesetas.
- 11.-Construcción rampa de emergencia en Residencia Santa Luisa.  
Adjudicatario: Río Torfo, S.L., Empresa Promotora.  
Importe adjudicación: 12.356.748 pesetas.
- 12.-Terminación variante del Portillín a Villaobispo.  
Adjudicatario: Vidal Ferrero, S.L.  
Importe de adjudicación: 8.490.000 pesetas.
- 13.-Servicios médicos de la estación invernal de San Isidro.  
Adjudicatario: Carlos Sánchez Jacobo.  
Importe de adjudicación: 2.800.000 pesetas.
- 14.-Realización de una guía turística de la provincia de León en soporte CD-ROM.  
Adjudicatario: Comunicación Interactiva, S.L.  
Importe de adjudicación: 7.900.000 pesetas.
- 15.-Trabajos consistentes en la realización de actividades docentes y organizativas para el desarrollo del programa de deporte base en las zonas deportivas de la provincia de León durante el curso 1999/2000.
  - Adjudicatario zona Laciana Babia: Jesús F. Alonso Prieto.  
Importe de adjudicación: 270.000 pesetas.
  - Adjudicatario zona Montaña: Antonio Alamillo Jiménez.  
Importe de adjudicación: 290.000 pesetas.
  - Adjudicatario zona Bierzo: Aurelio Sújara Abella.  
Importe de adjudicación: 400.000 pesetas.
  - Adjudicatario zona La Bañeza - Campos: Francisco Blanco Becerro.  
Importe de adjudicación: 320.000 pesetas.
  - Adjudicatario zona Maragatería - Órbigo: Luis G. Lobato Álvarez.  
Importe de adjudicación: 320.000 pesetas.
- 16.-Servicio de ayuda a domicilio.  
Adjudicatario zona Bierzo: Eulen, S.A.  
Importe adjudicación: 1.259 pesetas/hora de 8.00 a 22.00 horas.

1.574 pesetas/hora de 22.00 a 8.00 horas.  
 Adjudicatario zona Centro: Isadora Duncan, S.L.  
 Importe adjudicación: 1.270 pesetas/hora de 8.00 a 22.00 horas.  
 1.524 pesetas/hora de 22.00 a 8.00 horas.  
 Adjudicatario zona Este: Aser.  
 Importe adjudicación: 1.198 pesetas/hora de 8.00 a 22.00 horas.  
 1.798 pesetas/hora de 22.00 a 8.00 horas.

17.-Servicio de recogida de cadáveres de animales en los términos municipales de la provincia de León.  
 Adjudicatario: Rebisa, S.A.  
 Importe de adjudicación: 1.975 pesetas/animal.

18.-Explotación de los servicios de bar cafetería "El Rebeco" y "El Cebolledo", de la estación invernal de San Isidro.  
 Adjudicatario: Roberto Rozada González.  
 Importe de adjudicación: 4.001.111 pesetas.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley 13/95, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, y artículo 124 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.

León, 18 de febrero de 2000.-La Secretaria General acctal., Cirenía Villacorta Mancebo.

1651

11.375 ptas.

\* \* \*

La Excma. Diputación Provincial de León anuncia que mediante Decreto del Presidente de fecha 13 de octubre de 1999 se autorizó la convocatoria del "Concurso de ideas para la elección del logotipo de los servicios turísticos de la Cueva de Valporquero", para lo cual se publicó anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de fecha 21 de octubre de 1999, y durante el plazo concedido al efecto presentaron proposición 25 participantes.

De acuerdo con lo previsto en las bases del citado concurso, los trabajos fueron examinados por la Comisión de Valoración reunida el día 21 de diciembre de 1999, elevando propuesta al Ilmo. Señor Presidente, que con fecha 27 de enero de 2000 dictó el siguiente Decreto:

"Visto el expediente destinado a la convocatoria de un concurso de ideas para la elección del logotipo de los servicios turísticos de la Cueva de Valporquero, y...

1.º-Resultando que mediante Decreto del Ilmo. Señor Presidente de 13 de octubre de 1999, se acordó autorizar la convocatoria del citado concurso con un premio único de 500.000 pesetas al logotipo ganador de acuerdo con las bases establecidas por los Servicios de Turismo y Deportes y que regirán la citada convocatoria.

2.º-Resultando que el anuncio para dicha contratación fue publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA anexo n.º 41, de 21 de octubre de 1999, y que en el plazo establecido para ello presentaron proposición 25 participantes.

3.º-Resultando que por la Comisión de Valoración reunida el día 21 de diciembre de 1999, se propuso:

I.-Declarar desierto el citado concurso tras estudiar detenidamente las propuestas presentadas y no cubrir ninguna de ellas las expectativas previstas.

II.-Convocar nuevamente el citado concurso conforme a las previsiones y criterios de selección y premio acordado por Decreto de la Presidencia de fecha 13 de octubre de 1999.

III.-Autorizar la devolución de los trabajos presentados para participar en el concurso de ideas convocado, lo que se realizará a petición del interesado mediante escrito en el que se identificará el mismo mediante lema o pseudónimo utilizado a efectos de identificar el diseño correspondiente.

4.º-Resultando que Intervención emite informe con fecha 27 de octubre de 1999, indicando que el gasto podrá aplicarse a la partida 75178.22609 RC: 299035945.

5.º-Resultando que corresponde la autorización y disposición del gasto al Presidente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, modificado por la Ley 11/1999, de 21 de abril.

Esta Presidencia, considerando la atribución de competencias prevista en el artículo 34.1.i) de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en relación con el artículo 29. c) del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, así como el artículo 61.10 del Decreto 2.568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y atendiendo al Decreto de esta Presidencia de 26 de julio de 1995, por el que se establece el régimen de competencias de los órganos de esta Diputación en materia de contratación, ha resuelto:

1.º-Declarar desierto el "Concurso de ideas para la elección del logotipo de los servicios turísticos de la Cueva de Valporquero" tras estudiar detenidamente las propuestas presentadas y no cubrir ninguna de ellas las expectativas previstas.

2.º-Convocar nuevamente el citado concurso conforme a las previsiones y criterios de selección y premio acordado por Decreto de la Presidencia de fecha 13 de octubre de 1999.

3.º-Autorizar la devolución de los trabajos presentados para participar en el concurso de ideas convocado, lo que se realizará a petición del interesado mediante escrito en el que se identificará el mismo mediante lema o pseudónimo utilizado a efectos de identificar el diseño correspondiente".

Contra el presente acuerdo, que es definitivo y pone fin a la vía administrativa, podrá Vd. interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición, ante el órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que se reciba la presente notificación. No obstante, podrá interponer directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, en el plazo de 2 meses, contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación.

Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime oportuno interponer.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley 13/95, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, y el artículo 124 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.

León, 18 de febrero de 2000.-La Secretaria General acctal., Cirenía Villacorta Mancebo.

1652

10.375 ptas.

Ministerio de Economía y Hacienda

## Delegación de Economía y Hacienda de León

### SECCIÓN DE PATRIMONIO DEL ESTADO

#### HERENCIAS VACANTES

En virtud de lo dispuesto en el Decreto 2.091/1971, de 13 de agosto, toda autoridad o funcionario público que por cualquier conducto tenga conocimiento del fallecimiento intestado de alguna persona que carezca de herederos legítimos está obligado a dar cuenta del mismo a la Delegación de Economía y Hacienda de la provincia en la que el finado hubiere tenido su último domicilio.

La misma obligación incumbe al dueño o arrendatario de la vivienda, al director o administrador del establecimiento en que, en las circunstancias indicadas, hubiere ocurrido el fallecimiento, así como al administrador o apoderado del mismo.

Cualquier otra persona no comprendida entre las citadas anteriormente podrá denunciar el fallecimiento intestado de quien carezca de herederos legítimos, mediante escrito dirigido al Delegado de Economía y Hacienda de la provincia en que el finado hubiere tenido su último domicilio, al que acompañará documentos justificativos de los extractos siguientes:

a) Fallecimiento del causante.

b) Domicilio del mismo en el momento de ocurrir el óbito.

c) Procedencia de la sucesión intestada, por concurrir algunos de los supuestos previstos en el artículo 912 del Código Civil.

El denunciante manifestará en su escrito de denuncia que no tiene conocimiento de la existencia de herederos legítimos y acompañará una relación de bienes dejados por el causante, con indicación de su emplazamiento y situación en que se encuentren, así como el nombre y domicilio del administrador, apoderado, arrendatarios, depositarios o poseedores de los mismos en cualquier concepto, si los hubiere.

Los denunciados podrán solicitar se les reconozca el derecho a percibir, en concepto de premio, el 10% de la parte que proporcionalmente corresponda a los bienes relacionados en su denuncia en el total del caudal líquido que se obtuviera, computándose también por la tasación parcial los bienes que, en su caso, se exceptúen de venta.

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, todo el que tenga noticia del fallecimiento de alguna persona de la que pudiera beneficiarse el Estado como heredero abintestato, podrá ponerlo en conocimiento de cualquier autoridad o funcionario público, verbalmente o por escrito, sin que por ello contraiga obligación alguna, ni pueda ser requerido, salvo en los casos en que espontáneamente ofrezca su colaboración, para probar o ampliar lo manifestado o concurrir a diligencias en que se considere necesaria su intervención.

León, 12 de enero de 2000.—La Delegada de Economía y Hacienda, P.D., Matilde Pahíno Abad.

209

4.875 ptas.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

## Tesorería General de la Seguridad Social

### DIRECCIÓN PROVINCIAL

Don Laureano Álvarez García, Subdirector Provincial de Gestión Recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social de León, hace saber que ha sido devuelta por el servicio de Correos la notificación efectuada a la empresa Promociones y Construcciones San Antón, S.L., con c.c.c. n.º 24/10049215, sobre reclamación de deuda en concepto de capital coste de recargo de incapacidad permanente absoluta, por resolución administrativa, formulada para hacer efectiva la responsabilidad de la empresa declarada por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid, de fecha 11 de diciembre de 1996, respecto del causante don Juan Fernández Cabrero.

N.º de reclamación de deuda: 24/0010065711.

Concepto: Capital coste recargo de incapacidad permanente absoluta.

Expediente de capital coste: N.º 24/2401/CRRA/1999/8.

Periodo: Desde 28 de enero de 1997 hasta 26 de enero de 2000.

Importe: 6.660.312 pesetas.

Significándole que en las dependencias de esta Dirección Provincial podrán los interesados examinar el expediente en su totalidad.

Contra la presente reclamación, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso ordinario ante el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación, advirtiéndose que tal interposición no suspenderá el procedimiento recaudatorio salvo que se consigne el importe de la deuda o, en su caso, se garantice su pago con aval suficiente; todo ello de conformidad con los artículos 30.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y 183.1 y 184.2 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aplicables en virtud de la disposición adicional sexta 2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Transcurrido el plazo de 3 meses computados desde la fecha de interposición de dicho recurso sin que recaiga resolución expresa, el mismo podrá entenderse desestimado, según dispone el artículo 183.1.a) del Reglamento General de Recaudación de los Recursos

del Sistema de la Seguridad Social, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Para que sirva de notificación de acuerdo con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se expide en León a 8 de febrero de 2000.

El Subdirector Provincial de Gestión Recaudatoria, Laureano Álvarez García.

1219

6.125 ptas.

## 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 el personal laboral del Consejo Comarcal del Bierzo (código 240135-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), 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, 10 de febrero de 2000.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

En Ponferrada, Pasaje Federico Fernández Luaña, 2 – 2PL, sede del Consejo Comarcal del Bierzo, a 21 de enero de 2000, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio del Personal Laboral del Consejo Comarcal del Bierzo, presidida por don Jesús Esteban Rodríguez, Presidente del Consejo, con asistencia, por parte de la Corporación, del Consejero Delegado de Cuentas y Hacienda, don Francisco Ramón Abella; y, por parte de los trabajadores, doña Ángeles de la Paz González-Zabaleta Fernández, como Delegada del Personal; don Pedro Varela Baredo, trabajador del Consejo Comarcal, y actuando como secretaria la también trabajadora del Consejo Comarcal doña Dolores Haro Gómez, todo ello al objeto de aprobar el indicado Convenio que, luego de las deliberaciones que constan en las actas respectivas, queda redactado del modo siguiente:

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO

#### CAPÍTULO I.—Ámbito de aplicación y vigencia

##### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral del Consejo Comarcal del Bierzo y de sus organismos autónomos.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, salvo que se disponga expresamente lo contrario, los trabajadores temporales con subvenciones finalistas o mediante Convenios específicos con entidades públicas o privadas.

3. No obstante lo anterior, se declaran expresamente incluidos los puestos de trabajo temporales incluidos en el ANEXO I.

##### Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y su duración se entenderá hasta el 31 de diciembre de 2000.

2. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2000

3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de

su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

4. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

5. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

## **CAPÍTULO II.—Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación de Convenio**

### *Artículo 3. Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación (CIVEA)*

1. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo.

Esta Comisión estará compuesta por 3 miembros de cada una de las partes.

2. La Comisión se reunirá cuando lo soliciten al menos dos de los componentes de la parte social o la Administración.

3. Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50 por ciento de cada una de las dos representaciones de la Comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculantes para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo. Si tuviesen carácter normativo, pasarán a integrarse en su articulado por el mismo procedimiento que la aprobación de este Convenio Colectivo.

4. Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la CIVEA seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

## **CAPÍTULO III.—Organización del trabajo**

### *Artículo 4. Competencia.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

## **CAPÍTULO IV.—Clasificación profesional**

### *Artículo 5. Sistema de clasificación.*

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, categorías y, en su caso, especialidades, y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional del personal y de favorecer su promoción, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional

2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

### *Artículo 6. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.*

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

### *Artículo 7. Grupos profesionales.*

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

#### **GRUPO A:**

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

#### **GRUPO B:**

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

#### **GRUPO C:**

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

#### **GRUPO D:**

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

#### **GRUPO E:**

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa,

pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

#### **CAPÍTULO V.—Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica**

##### *Artículo 8. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Los órganos competentes del Consejo Comarcal del Bierzo, en cada caso, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de modificación se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, la Administración abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

##### *Artículo 9. Movilidad funcional.*

1. Los órganos competentes del Consejo Comarcal del Bierzo podrán acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

3. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se procederá a la readaptación en su caso del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo siguiente.

En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

##### *Artículo 10. Funciones de distinto grupo profesional.*

1. Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Administración podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios

objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo siguiente del Convenio.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo profesional.

2. La Administración deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

#### **CAPÍTULO VI.—Sistema de provisión de vacantes y promoción**

##### *Artículo 11. Principios generales.*

1. El ingreso en el ámbito del Convenio se producirá siempre por el grupo profesional correspondiente a la titulación exigida.

2. Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y el siguiente orden:

1. Reingreso, según lo establecido en el artículo 35 del presente Convenio.

2. Promoción profesional.

3. Movilidad entre Administraciones Públicas.

4. Convocatoria libre.

##### *Artículo 12. Promoción profesional.*

1. La Administración convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por otros turnos.

En este turno podrán participar todos los trabajadores fijos y temporales según la naturaleza del puesto a cubrir, del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

2. Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, podrán promocionar en este turno al grupo profesional inmediatamente superior sin necesidad de tener la titulación exigida. Se exceptúan las plazas de los grupos profesionales A y B o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

##### *Artículo 13. Movilidad entre Administraciones Públicas.*

Finalizado el turno de promoción profesional, y con cargo a las plazas que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender peticiones de traslado formuladas por trabajadores de otras Administraciones Públicas. En todo caso, será requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslado que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita.

##### *Artículo 14. Convocatoria libre.*

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Se reservará, como mínimo, un 3 por 100 de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

##### *Artículo 15. Sistema de selección.*

Los sistemas de selección serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición, y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con la legislación vigente.

Cuando se recurra al concurso o al concurso-oposición el órgano convocante correspondiente fijará la lista de méritos y su valoración.

Caso de utilizarse el concurso-oposición habrá que superar la oposición para entrar en la fase de concurso.

**Artículo 16. Convocatoria.**

Los procesos de cobertura de vacantes se harán mediante convocatoria pública. En la convocatoria habrán de constar los siguientes datos:

1. Número y características de las plazas.
2. Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
3. Requisitos exigidos a los candidatos.
4. Baremación, en su caso.

**Artículo 17. Órganos de selección.**

1. Cada órgano de selección estará compuesto, como mínimo, por tres representantes de la Administración, uno de los cuales será Presidente y otro actuará de Secretario, y por dos de los trabajadores, designados en este caso por la CIVEA.

2. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.

3. Todos los miembros del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado. En el supuesto de ser funcionarios deberán pertenecer a grupo de titulación equivalente igual o superior.

4. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso, adjudicándose las plazas atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.

**Artículo 18. Período de prueba.**

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales A y B y de un mes para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado, que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

**Artículo 19. Personal temporal.**

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

2. Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato. Así, se recurrirá a los servicios públicos de empleo para las contrataciones previsibles por su carácter estacional y siempre que las características de las tareas a desempeñar así lo aconsejen. Corresponderá a los servicios públicos de empleo la preselección de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos por el órgano convocante, y al órgano de selección creado al efecto la selección final de los trabajadores.

3. Podrán también establecerse relaciones de candidatos para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo, bien mediante convocatoria pública al efecto y, en todo caso, previa la autorización correspondiente.

4. Igualmente podrán utilizarse los procesos selectivos previstos para el personal laboral de carácter fijo, procediendo a una sim-

plificación del procedimiento que posibilite una cobertura más ágil de las necesidades.

**CAPÍTULO VII.—Jornada y horarios****Artículo 20. Jornada.**

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será, con carácter general, de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, salvo para los Auxiliares Administrativos de Gestión, que se encargarán en régimen rotatorio de recepcionar y registrar los documentos que se presenten en el Consejo todos los sábados del año y los días 24 y 31 de diciembre, recibiendo a cambio un incremento en sus complementos específicos que ya aparece recogido en el Anexo II del Convenio.

2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

3. En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de jornada superior a la ordinaria con el límite de mil ochocientas veintiséis (1.826) horas en cómputo anual, equivalentes a cuarenta horas semanales.

**Artículo 21. Pausa durante la jornada de trabajo.**

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Esta interrupción no habrá de afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, habrá de efectuarse entre las diez y las once treinta horas.

**Artículo 22. Comunicación de las ausencias.**

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

**Artículo 23. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 35 horas semanales o, en su caso, las que excedan de la jornada contemplada en el artículo 20.3 del presente Convenio.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable, a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos, cuya compensación será de dos horas y media. Si así se pacta se retribuirán en metálico conforme a lo establecido en el artículo 49 del Convenio.

Caso de compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En ningún caso las mismas podrán exceder de sesenta horas anuales, salvo las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 24. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.**

En caso de baja por incapacidad temporal legalmente declarada, cuando implique hospitalización o permanencia en el domicilio, la Administración complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente Convenio.

**CAPÍTULO VIII.—Vacaciones, licencias y permisos****Artículo 25. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo

de servicios efectivos, y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada departamento u organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

En caso de discrepancia entre trabajadores de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

#### Artículo 26. Licencias.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente.

#### Artículo 27. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo, y en los de muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días, siempre que ésta se encuentre al menos a 40 kilómetros de distancia. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquéllos y a los abuelos y hermanos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido in-

distintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

i) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g) y h) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre administración y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g) y h) de este artículo serán resueltas por la CIVEA, sin perjuicio de la jurisdicción competente, a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimientos Laboral.

j) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

k) Los días 24 y 31 de diciembre, que no serán cambiables por días no festivos.

### CAPÍTULO IX.—Formación

#### Artículo 28. Principios generales.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la propia Administración.

#### Artículo 29. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.
- b) Permisos, percibiendo sólo el sueldo y el complemento personal de trienios, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.
- c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento pro-

fesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

## CAPÍTULO X.—Incompatibilidades

### Artículo 30. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

## CAPÍTULO XI.—Suspensión y extinción del contrato de trabajo

### Artículo 31. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de trienios, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, si el hijo adoptado o acogido es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado o acogido es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) Nombramiento de alto cargo o personal eventual. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

f) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

g) Incapacidad permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 32. Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Administración.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será de un puesto del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de trienios y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de trienios y a reingresar al servicio activo.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: Quedará en esta situación el trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio Colectivo, aun cuando no hubiera cumplido un año de trienios en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

### Artículo 33. Efectos de la excedencia voluntaria sobre los trienios y la promoción.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de trienios ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

*Artículo 34. Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de trienios de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no les sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del sueldo, pagas extraordinarias y trienios.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del sueldo, pagas extraordinarias y trienios.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

*Artículo 35. Reingresos.*

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional y, en su caso, titulación y especialidad a las suyas, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

*Artículo 36. Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 37. Jubilación.*

Con carácter general, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones es-

tablecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. De acuerdo con las limitaciones de las leyes de presupuestos y normativa concordante, la Administración sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador.

**CAPÍTULO XII.—Salud laboral y acción social***Artículo 38. Salud laboral. Principios generales.*

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento la Administración, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

*Artículo 39. Medios y equipos de protección personal.*

Los departamentos y organismos facilitarán a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen.

*Artículo 40. Movilidad funcional para protección a la maternidad.*

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

*Artículo 41. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.*

La Dirección del centro, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Al tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al centro, y éste recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equi-

pos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

### **CAPÍTULO XIII.—Estructura salarial**

#### *Artículo 42. Principios generales.*

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

#### *Artículo 43. Estructura retributiva.*

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

A) Sueldo.

B) Pagas extraordinarias.

C) Otras retribuciones de carácter personal:

1. Trienios.

2. Complementos personales absorbibles.

D) Complementos salariales:

1. Complemento de destino

2. Complemento específico.

3. Complemento de productividad.

E) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

F) Retribución en especie.

2. El sueldo, las pagas extraordinarias, los trienios y el complemento de destino tendrán la cuantía que se fije para cada uno de los grupos o niveles en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

#### *Artículo 44. Sueldo y trienios.*

El personal percibirá en tales conceptos, según su encuadramiento, las cantidades fijadas para los grupos A, B, C, D y E de la función pública de la Administración del Estado, devengándose los trienios desde el día primero del mes en que se cumplan.

#### *Artículo 45. Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de sueldo y trienios, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre el período de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### *Artículo 46. Complemento de destino.*

Los puestos se clasificarán en treinta niveles, la asignación de los mismos y su cuantía viene establecida en los cuadros retributivos estipulados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario a su servicio.

La actualización de su cuantía se producirá en los mismos porcentajes que señalen la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal a su servicio.

#### *Artículo 47. Complemento específico.*

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, turnicidad, especial disponibilidad, toxicidad, festividad, jornada partida, nocturnidad, etc. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo se considerarán todas aquellas condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

Sus cuantías son las fijadas en el anexo retributivo, actualizándose en los mismos porcentajes que señale la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal a su servicio.

#### *Artículo 48. Complementos personales absorbibles.*

Cuando un trabajador viniera percibiendo un complemento personal transitorio operará la compensación y absorción previstos en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones, de acuerdo con el orden y las reglas siguientes:

a) Absorción del 50 por 100 de incremento que experimente el sueldo, incluida la parte de pagas extraordinarias, por aplicación del porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.

b) Absorción del 100 por 100 del exceso de incremento que experimente el sueldo -incluida la parte de pagas extraordinaria- sobre el porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.

c) Absorción del 100 por 100 de los incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de grupo profesional, reconocimiento de nuevos pluses o complementos de puesto de trabajo, a excepción de los contemplados en el apartado 3.2 de este artículo, o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo y periódico.

#### *Artículo 49. Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensables, la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, que en ningún caso podrán superar el máximo legal permitido y que vengán producidas por aquellos supuestos de fuerza mayor o reparaciones imprescindibles o urgente, se compensarán con descansos.

Cuando las necesidades del servicio no lo permitan, se abonarán con el mismo incremento sobre la hora ordinaria. Se abonarán las compensaciones dentro del mes siguiente al de su realización. El trabajador deberá solicitar el permiso compensatorio, ratificado por el Jefe del Servicio, a la Unidad Personal.

Mensualmente se notificará a los representantes sindicales las cuantías nominales abonadas por estos conceptos.

#### *Artículo 50. Productividad.*

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivo asignado al mismo.

#### *Artículo 51. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.*

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### *Artículo 52. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.*

Se entienden por tales: las percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo, los pluses de distancia y de transportes urbanos, los gastos de locomoción y las dietas de viaje. Estos últimos se encuentran regulados en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas.

#### *Artículo 53. Retribución en especie.*

Las retribuciones en especie se someterán a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

### **CAPÍTULO XIV.—Régimen disciplinario**

#### *Artículo 54. Graduación de las faltas.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

El uso de tabaco en lugar público.

a.2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

b.7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

b.14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

b.15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.9. El acoso sexual.

c.10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.12. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

c.13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.14. El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.

c.15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.16. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

*Artículo 55. Sanciones.*

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

*Artículo 56. Tramitación y procedimiento sancionador.*

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado y a los representantes de los trabajadores.

En el escrito de notificación se harán constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor y a los representantes de los trabajadores. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de cinco días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpaado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos: En el plazo de 15 días desde la incoación del expediente, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de cinco días hábiles. Asimismo, se dará traslado a los Delegados de personal para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución: Se dará traslado del expediente al Presidente del Consejo Comarcal del Bierzo, que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de cinco días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procu-

rará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará a los Delegados de personal.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

#### *Artículo 57. Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

#### *Artículo 58. Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

#### *Artículo 59. Denuncia a instancia de parte.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

### **CAPÍTULO XV.—Régimen de representación del personal**

#### *Artículo 60. La representación colectiva de los trabajadores.*

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en este capítulo.

2. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los estatutos de las organizaciones sindicales.

#### *Artículo 61. Representación unitaria de los trabajadores.*

Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio los Delegados de personal.

#### *Artículo 62. Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal.*

Los Delegados de personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

a) Se facilitarán a los Delegados de personal los tablones de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

b) Dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación:

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse:

**Artículo 63. Garantías de los representantes de los trabajadores.**

Los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán, según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.

e) Ningún Delegado de personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

**Artículo 64. Reuniones y asambleas de los trabajadores.**

1. Los Delegados de personal podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo, siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

2. Asimismo, los Delegados de personal podrán convocar asambleas en los centros de trabajo dentro del horario laboral, y previa autorización de la dirección del centro, en las condiciones siguientes:

a) Únicamente se concederá autorización hasta un máximo de 5 horas anuales.

b) En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios.

c) El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la Dirección del centro con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Administración y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

**Artículo 65. Cuota sindical.**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la Administración descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la Administración un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma, así como la cuantía de la cuota.

**Artículo 66. Solución de conflictos colectivos.**

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la CIVEA.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

2. En el caso de que la Comisión Paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

3. En todo caso, las partes se comprometen a negociar en el más breve plazo posible un sistema de solución extrajudicial de los conflictos, individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.

**CAPÍTULO XVI.-Derecho supletorio**

**Artículo 70. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

**Disposición adicional.**

De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad las condiciones anteriormente vigentes, constituyendo un todo indivisible. Sus condiciones económicas y de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

**ANEXO I  
CLASIFICACIONES PROFESIONALES**

GRUPOS	CATEGORÍAS	NIVELES
Gr. A	Arquitecto	28
	Técnico Jurídico	24
	Médico	24
	Psicólogo	24
	Asesor Laboral	22
Gr. B	Ingeniero Técnico Obras Públicas	24
	Ingeniero Técnico Forestal	22
	Asistente Social	16
	Educador de Familia	16
	ATS/DUE	16
Gr. C	Programador	20
Gr. D	Auxiliar Administrativo de Gestión	14
	Auxiliar Administrativo	12
	Auxiliar de Recepción	8

**ANEXO II  
TABLA SALARIAL  
(importe anual en ptas.)**

CATEGORÍAS	SUELDO	C.DESTINO	C.SPECÍFICO	TOTAL ANUAL
Arquitecto	2.256.604	1.459.404	1.920.132	5.636.140
Técnico Jurídico	2.256.604	1.021.980	870.036	4.148.620
Médico	2.256.604	1.021.980	644.388	3.922.972
Psicólogo	2.256.604	1.021.980	644.388	3.922.972
Asesor Laboral	2.256.604	893.832	313.598	3.464.034
Ing.Téc. de Obras Públicas	1.915.242	1.021.980	870.036	3.807.258
Ing.Téc. Forestal	1.915.242	893.832	831.072	3.640.146
Asistente Social	1.915.242	613.416	128.688	2.657.346
Educador de Familia	1.915.242	613.416	128.688	2.657.346
ATS/DUE	1.915.242	613.416	128.688	2.657.346
Programador	1.427.678	770.880	831.072	3.029.630
Aux. Admto. de Gestión	1.167.367	534.672	497.016	2.199.064

CATEGORÍAS	SUELDO	C.DESTINO	C.ESPECÍFICO	TOTALANUAL
Auxiliar Administrativo	1.167.376	455.892	228.540	1.851.318
Auxiliar de Recepción	1.167.376	337.788	12.808	1.517.972

## ANEXO III

VALOR DEL TRIENIO DE ANTIGÜEDAD  
(importe anual en ptas)

GRUPO	VALOR DEL TRIENIO
Gr. A	86.674
Gr. B	69.342
Gr. C	52.038
Gr. D	34.762

En prueba de conformidad con su contenido, firman el presente documento en el lugar y fecha al principio indicados, a reserva de su aprobación por el pleno del Consejo Comarcal del Bierzo:

D. Jesús Esteban Rodríguez.-Dña. Ángeles Glez.-Zabaleta Fdez.-D. Francisco Ramón Abella.-Dña. Dolores Haro Gómez.-D. Pedro Varela Barredo.

1210 159.375 ptas.

\* \* \*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial, para la empresa Eslauto, S.L. (código 240220-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), 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, 11 de febrero de 2000.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESLAUTO, S.L.  
DE LEÓN EN TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO  
AÑO 2000 - 2001

## ARTÍCULO 1º.- OBJETO DEL CONVENIO

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

## ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa ESLAUTO S.L., situados en León, avenida de Madrid, 107.

## ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL

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

## ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO PERSONAL

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

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

## ARTÍCULO 5º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo Sindical entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2000, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA por la autoridad

laboral. Tendrá una duración de DOS años y en consecuencia terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 2001.

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

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

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

## ARTÍCULO 7º.- DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

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

La Comisión Paritaria estará integrada por D. Roberto Díaz y D. Cecilio González en representación de la empresa, y D. Manuel Fidalgo, D. José Luis Salvador y D. José Antonio Fernández en representación de los trabajadores.

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

## ARTÍCULO 8º.- CONDICIONES DE TRABAJO

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

## ARTÍCULO 9º.- COMPENSACIONES Y ABSORCIONES

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

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

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

## ARTÍCULO 11º.- PRENDAS DE TRABAJO

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

## ARTÍCULO 12º.- PRELACION DE NORMAS

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

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

## ARTÍCULO 13º.- ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, entendiéndose a estos efectos que el destino o traslado de los trabajadores entre los distintos centros podrá verificarse dentro de la misma plaza, respetándose los derechos adquiridos.

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

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

**ARTÍCULO 14º.- JORNADA DE TRABAJO**

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

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

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

**ARTÍCULO 15º.- VACACIONES**

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todos los trabajadores que lleven un año en la empresa y se disfrutarán de forma ininterrumpida entre el 1 de julio y el 31 de agosto, salvo acuerdo de ambas partes, y correspondientes al año actual.

Los trabajadores que no lleven un año en la empresa disfrutarán las vacaciones en forma proporcional al tiempo trabajado.

**ARTÍCULO 16º.- AUSENCIA POR ENFERMEDAD**

En caso de accidente laboral, la empresa aportará el porcentaje correspondiente hasta completar el 100% del salario medio o remuneración real percibido en los seis meses anteriores a aquel en que se produzca la baja. Se entiende por remuneración real la suma de los siguientes conceptos: Sueldo convenio, antigüedad, mejora voluntaria y primas e incentivos, sin contabilizar las pagas extraordinarias que existan de dicho período.

En los casos de ausencia por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará durante los días 4º al 20º, ambos inclusive, el 60% de la base de cotización del mes inmediatamente anterior.

Durante situaciones de huelga o cierre patronal, no se abonará la prestación económica de la incapacidad temporal.

**ARTÍCULO 17º.- PLUS DE TRANSPORTE**

Con carácter de una indemnización o suplido del Art. 3 del Decreto 2380/1973, con el fin de compensar los gastos que puedan tener los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial calculado por día de trabajo efectivo, en la cuantía de 1.005 pesetas, como se indica en el Anexo I del presente Convenio.

**ARTÍCULO 18º.- SALARIOS**

Se establece un aumento del 2% para todos y cada uno de los empleados de la empresa, aumento que incrementará el salario o sueldo percibido por cada uno de los empleados al 31 de diciembre de 1999, de tal manera que el salario o sueldo mensual a percibir por cada categoría será el que se exprese en la tabla salarial que como Anexo I forma parte de este Convenio. Este porcentaje del 2% se aplicará también a las mejoras que cada uno de los empleados tenga al 31 de diciembre de 1999. A partir del 1 de enero del año 2001, se aplicará como aumento salarial el tanto por ciento que el Gobierno declare como I.P.C previsto para el año 2001, aplicándose este tanto por ciento a las mejoras que cada uno de los empleados tenga al 31 de diciembre de 2000.

**ARTÍCULO 19º.- ANTIGÜEDAD**

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

**ARTÍCULO 20º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

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

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

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

- Al contraer matrimonio: 16.720 ptas.

- Al nacimiento de cada hijo: 16.720 ptas.

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

El empleado que tenga familiares subnormales que de él dependan y cuya condición y dependencia esté reconocida por el INSS, tendrá derecho a una ayuda de 9.405 ptas. mensuales por cada familiar subnormal, compatibles con la ayuda que preste el INSS.

Como ayuda de estudios, la empresa entregará a fondo perdido la cantidad de 8.360 ptas. por hijo, que se entregará de una sola vez en la nómina del mes de septiembre, y que se aplicará como ayuda para aquellos productores que tengan hijos en edad escolar, es decir que el 1 de septiembre hayan cumplido los seis años y no rebasen los dieciséis.

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

El personal mecánico que tenga que realizar trabajos fuera de las instalaciones de la empresa, e invierta más de media hora en trabajo efectivo, cobrará 914 pesetas, independientemente de la dieta que le corresponda, y serán percibidas en el mes siguiente al que se realice el trabajo.

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

	PROVINCIA	FUERA PROVINCIA
- Para gastos de desayuno	250	250
- Para gastos de almuerzo	1.650	2.000
- Para gastos de cena	1.000	1.000

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

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

**ARTÍCULO 22º.- JUBILACIÓN**

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

**ARTÍCULO 23º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

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

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

**FALTAS LEVES:**

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

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

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

**FALTAS GRAVES:**

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

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

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

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

**FALTAS MUY GRAVES:**

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

2º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de co-

mercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

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

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

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

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

#### RÉGIMEN DE SANCIONES:

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

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

#### SANCIONES MÁXIMAS:

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

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

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

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

#### PRESCRIPCIÓN:

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

#### ANEXO I

#### TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 2000

	Salario	Plus de transporte
<b>Personal mercantil:</b>		
Director	133.563	1.005
Jefe de ventas	119.075	1.005
Jefe de almacén	119.075	1.005
Viajante	110.659	1.005
Dependiente mayor	109.734	1.005
Dependiente mayor de 25 años	106.298	1.005
Dependiente de 23 a 25 años	97.643	1.005
Ayudante de dependiente	92.040	1.005
<b>Personal administrativo:</b>		
Jefe administrativo	129.958	1.005
Jefe de sección administrativa	114.249	1.005
Contable o cajero	111.279	1.005

	Salario	Plus de transporte
Oficial administrativo de 1.ª	109.734	1.005
Oficial administrativo de 2.ª	103.823	1.005
Auxiliar administrativo	97.643	1.005
<b>Personal subalterno y de servicios:</b>		
Profesional de 1.ª	107.670	1.005
Profesional de 2.ª	103.823	1.005
Vigilante	92.040	1.005
Personal de limpieza	92.040	1.005
<b>Personal de talleres:</b>		
Jefe de taller	119.075	1.005
Maestro de taller	112.396	1.005
Recepcionista 1.º año	108.540	1.005
Recepcionista 2.º año	109.734	1.005
Oficial 1.ª jefe de equipo	110.659	1.005
Oficial de 1.ª	109.734	1.005
Oficial de 2.ª	108.540	1.005
Oficial de 3.ª	104.582	1.005
Peón especialista	93.304	1.005
Peón	92.004	1.005
Aprendiz de 1.º año: 70% SMI		
Aprendiz de 2.º año: 80% SMI		
Aprendiz de 3.º año: 90% SMI		
1213		41.875 ptas.

\* \* \*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial, para la empresa Comidas Rápidas de León, S.L. (código 240105-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), 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 PARA LA EMPRESA COMIDAS RÁPIDAS DE LEÓN, S.L.

##### CAPÍTULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES.

*Artículo 1.-* La sociedad Comidas Rápidas de León, S.L., es una empresa mercantil que desarrolla su actividad en el ámbito de la Hostelería, mediante la explotación de restaurantes de comida rápida, encaminado en la consecución de sus objetivos fundamentales: calidad, servicio, limpieza y valor, basando dichos objetivos en la calidad de los productos que se sirven, en el servicio que en todo momento ha de ser rápido, esmerado y cortés, y en la más impecable limpieza de sus instalaciones y locales.

Para la consecución y mantenimiento de estos objetivos fundamentales, empresa y trabajadores aprueban el presente Convenio Colectivo.

##### *Artículo 2.- Ámbito funcional*

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo que en la actualidad o en un futuro puedan existir de la empresa Comidas Rápidas de León, S.L., en el ámbito territorial de referencia.

##### *Artículo 3.- Ámbito territorial*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa Comidas Rápidas de León, S.L., presentes y futuros, durante el periodo de vigencia del Convenio, y ubicados en la provincia de León.

*Artículo 4.- Ámbito personal*

Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores que presten servicio en cualquier centro de trabajo de la empresa Comidas Rápidas de León, S.L., durante su período de vigencia, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están excluidos por el artículo 1º, apartado 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 5.- Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2002.

De no existir preaviso, a efectos de denuncia expresa, por una de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, comunicada a la otra por escrito en su domicilio social, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales.

En lo referente a las tablas salariales, éstas tendrán una vigencia de un año, a contar desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, actualizándose anualmente de mutuo acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

*Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que quedara sin efecto alguno de sus acuerdos y estipulaciones, por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, quedará sin efecto la totalidad del mismo.

*Artículo 7.- Compensación y absorción.*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase y naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

*Artículo 8.- Normas subsidiarias.*

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1/95, de 24 de marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, Resolución de 24 de Junio de 1996 (*Boletín Oficial del Estado* de 2 de agosto) y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

**CAPÍTULO SEGUNDO.- INGRESOS, CONTRATACIÓN, ASCENSOS, DESPLAZAMIENTOS, CAMBIOS DE PUESTO Y CESES.***Artículo 9.- Ingresos.*

Será requisito previo para la contratación del personal el estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos o documento que en el futuro pueda sustituirlo, o del resguardo de su solicitud.

Asimismo, será condición inexcusable para superar el período de prueba del contrato pasar el reconocimiento médico obligatorio, que acredite la inexistencia de enfermedades infecto-contagiosas que, por medio de la manipulación de alimentos u otros medios, dada la actividad de la empresa, pudiera llegar a transmitirse a los clientes o compañeros de trabajo.

En caso de que en dicho reconocimiento médico se detectase al trabajador la existencia de una enfermedad infecto-contagiosa, la relación laboral quedará resuelta entre empresa y trabajador, comprometiéndose la empresa a contratarle nuevamente una vez superado su proceso de curación al producirse una vacante.

*Artículo 10.- Contratación.*

Por aplicación e interpretación "a sensu contrario" del artículo 84, párrafo 3º, del Estatuto de los Trabajadores; de la exposición de motivos del R.D. Ley 15/98, y del art. 34.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, se considera materia negociable en un convenio de ámbito empresarial, la distribución horaria irregular y las modalidades de contratación cuando se refieran a aspectos de adaptación

al ámbito de la empresa, por lo que los representantes de los trabajadores y la empresa Comidas Rápidas de León, S.L., en uso de sus facultades, declaran expresamente que la modalidad típica en la contratación es el contrato a TIEMPO PARCIAL, y dado que en la explotación de un negocio de este tipo inciden una serie de variables derivadas de campañas promocionales, programación de cines emplazados cerca, calendario de festivos, circunstancias climáticas, etc., que conllevan atender las necesidades organizativas y productivas de la empresa por medio de una programación y concreción horaria que permita cierta FLEXIBILIDAD y ROTACION y que, a su vez, satisfaga las necesidades personales y profesionales de los trabajadores, principalmente estudiantes, que necesitan compaginar sus estudios con horarios flexibles y cambiantes, pero siempre dotando a este sistema de los adecuados mecanismos de control que garanticen una concreción tal que permita al empleado conocer con suficiente antelación el horario de trabajo que deberá cumplir en cada momento, y poder de esta forma atender adecuadamente a las exigencias de adaptabilidad de la empresa, así como a las necesidades de carácter personal, familiar, formativo y profesional del trabajador.

Por lo tanto, la jornada de trabajo a tiempo parcial en nuestra actividad vendrá determinada por una duración y horario flexible y rotativo, adaptado a las necesidades productivas y organizativas de la empresa y a las disponibilidades y necesidades personales y/o profesionales del trabajador.

Por ello, en los contratos de trabajo figurará un número de horas en función de la duración del mismo, distribuyéndose las mismas mediante una flexibilidad y rotación cambiante que, en todo caso, garantice 13 horas de trabajo mínimo semanales y como máximo la que en cada momento establezca la legislación vigente (actualmente 77 % de la jornada fijada en el Convenio colectivo de aplicación), respetando en todo caso los límites legales señalados en el art. 34.3, primer párrafo, y 34.4, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Semanalmente se elaborará un calendario de trabajo que quedará expuesto en el tablón de anuncios con una antelación mínima de 7 días, en el que se indicará la duración de la jornada, la rotación de turnos, el horario y los días de descanso, con el fin de que el empleado y sus representantes legales conozcan el número de horas que realizará cada trabajador en la semana siguiente, así como su concreta distribución. Dicho calendario será firmado y visado por los representantes del personal y, a falta de éstos, por los propios trabajadores, en prueba de su aceptación, dando cumplimiento de esta forma al deber de información a los representantes de los trabajadores que tiene la empresa. El trabajador manifestará lo que estime conveniente una vez expuesto el calendario.

Con ello no se pretende en modo alguno la afectación del convenio sectorial en vigor, ni el menoscabo de los acuerdos allí pactados, y en contra de una concurrencia conflictiva con los precitados convenios, la pretensión es la clarificación de la modalidad típica de contratación en la empresa, por lo que no existe menoscabo alguno con la negociación colectiva sectorial por no modificar ni sustituir pactos sino por clarificar aspectos diferentes que afectan exclusivamente a la flexibilización y rotación de horarios de trabajo.

La forma de los contratos será siempre y en todo caso escrita.

*Artículo 11.- Modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación se adecuarán en cada momento de la vigencia del convenio a la legislación en vigor. No obstante, en todo caso, y siempre dentro de los límites legales, las partes adecuarán los modelos de contratos existentes a las necesidades productivas de la empresa y al fomento del empleo en los términos señalados en los artículos precedentes.

*Artículo 12.- Contrato a tiempo parcial.*

Igualmente la empresa promocionará a jóvenes estudiantes, mediante la contratación a tiempo parcial de éstos, con la mayor flexibilidad posible, para permitirles compaginar la jornada de trabajo con sus estudios, por lo que se intentará en todo momento que la jornada semanal tenga carácter rotativo y flexible, tanto en lo que se refiere a su duración como a su horario, que siempre será revisado por los representantes legales de los empleados, siendo la retribu-

ción de los empleados proporcional a sus horas de trabajo conforme a las tablas salariales de este convenio.

Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada semanal con carácter rotativo y flexible, pudiendo variar semanalmente dicha jornada en los límites establecidos legalmente, siempre y cuando los horarios se confeccionen con un mínimo de antelación de una semana y se expongan en el tablón de anuncios de la empresa, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación cual va a ser su jornada semanal, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado, así como los descansos semanales, todo ello debidamente visado por algún miembro del Comité de Empresa, o representante legal de los empleados. La retribución de estos empleados será proporcional a sus horas de trabajo y conforme a las tablas salariales reflejadas en este Convenio.

Se podrán realizar contratos a tiempo parcial de 13 o más horas semanales, o su proporción para unidades de tiempo superiores, susceptibles de ampliar hasta un máximo de 30 horas semanales, o su proporción para unidades de tiempo superiores.

*Artículo 13: Contratos eventuales a tiempo parcial y por circunstancias de la producción.*

Con el fin de atender a circunstancias diversas de la producción, motivadas por campañas de marketing, aperturas de centros, lanzamiento de nuevos productos, vacaciones escolares o cualquier otra de las causas que se establecen en el artículo 15.B del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción, y a tiempo parcial, en todo iguales a los contratos a tiempo parcial, pero con la duración máxima que la legislación vigente o el Convenio sectorial establece para los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Si en el Convenio colectivo del sector se estableciese una duración superior de estos contratos o del periodo dentro del cual pueden realizarse, la empresa podrá acomodarse a estos periodos de forma directa y sin necesidad de trámite alguno.

*Artículo 14: Contratos de duración determinada.*

La empresa podrá celebrar en las condiciones legalmente determinadas para ello contratos de obra o de servicio de duración determinada.

Podrán realizarse contratos de duración determinada, por obra o servicio, al amparo de lo establecido en el artículo 2 del R.D. 2720/98, 18 diciembre, cuando se celebren para entrenar trabajadores de un futuro restaurante, en proceso de apertura, prestación que tiene autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. La duración de estos contratos será limitada en el tiempo y en principio incierta, por el tiempo que dure el entrenamiento y hasta que se produzca la apertura del referido restaurante, comunicando al trabajador la terminación del citado servicio con una antelación mínima de cinco días naturales.

*Artículo 15: Contratos a tiempo parcial cuya prestación de servicios sea inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes.*

La empresa, por necesidades productivas, y sobre todo para fines de semana, podrá realizar contratos de trabajo cuya duración sea inferior a 12 horas a la semana o a 48 horas al mes.

*Artículo 16: Modificaciones contractuales por causas diversas.*

Cuando se produzcan circunstancias de la producción o acumulación de tareas, además de la posibilidad de realizar contratos eventuales a tiempo parcial y por circunstancias de la producción, la empresa podrá ofrecer, y los empleados aceptar o no, el cambio, durante el tiempo que se pacte, de los contratos de tiempo parcial a los contratos de jornada completa, volviendo automáticamente a su primitiva naturaleza de contratos a tiempo parcial una vez que desaparezca la estacionalidad o la acumulación de tareas. La empresa respetará escrupulosamente el plazo que se haya señalado previamente. En todo caso, esta modificación deberá realizarse por escrito, siendo firmada por ambas partes.

*Artículo 17: Ceses voluntarios. Plazos y preavisos.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa deberán comunicarlo a la misma con la siguiente antelación:

Equipo de gerencia: 30 días.

Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento de estos plazos dará derecho a la empresa a deducir en el correspondiente finiquito la cantidad de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

*Artículo 18: Periodo de prueba.*

La duración del periodo de prueba será, como máximo, de 1 mes para el personal de gerencia, y de 2 meses para el resto de trabajadores.

*Artículo 19: Incapacidad sobrevenida.*

En los supuestos en que, tras haber superado el reconocimiento médico inicial, se detectase en alguno de los reconocimientos periódicos anuales, o bien en cualquier momento de la duración del contrato, una incapacidad médica física o psíquica sobrevenida, que impida que el empleado pueda continuar desarrollando normalmente las funciones propias de la actividad para la que fue contratado, se realizará un doble control médico: por una parte por el especialista que designe la empresa, y por otra, caso de no estar de acuerdo, por otro que designe el empleado. En el supuesto de que los dictámenes fueran contradictorios, la comisión paritaria de vigilancia del convenio designará un tercer médico arbitral, cuyo dictamen, tras examinar los otros dos, tendrá carácter dirimente y deberá ser aceptado por ambas partes. En todo caso, aparte de cualquier otra causa de tipo médico, tendrán carácter de incapacidad sobrevenida las enfermedades infecto-contagiosas susceptibles de ser transmitidas a clientes o compañeros de trabajo, y las alergias a componentes de materiales o productos que se utilicen normalmente en la actividad de la empresa.

En los supuestos de incapacidad sobrevenida, quedará resuelto el contrato de trabajo.

*Artículo 20.- Ascensos.*

Los ascensos y promociones constituyen parte de la potestad organizativa y de dirección del empresario, que las llevará a cabo sin otras limitaciones que las derivadas de las disposiciones legales vigentes.

Con el fin de cubrir los puestos necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ésta podrá contratar personas del exterior, sin perjuicio de que, a criterio de la Dirección, los ascensos se puedan producir entre el personal de la plantilla, por decisión unilateral de la empresa.

Para ello, el candidato recibirá con cargo a la empresa la formación y entrenamiento correspondiente a las responsabilidades que conlleve el nuevo puesto de trabajo. Seguirá un programa de entrenamiento, tras el cual deberá superar las pruebas establecidas para el ascenso. El criterio de valoración sobre la superación de las pruebas corresponde únicamente a la empresa.

*Artículo 21.- Movilidad funcional.*

El centro de trabajo se divide, sin perjuicio de que en el futuro estas áreas puedan modificarse, en seis áreas:

a) Salón y exteriores: esta área comprende todos los salones o zonas de comedor y terraza donde se hallan ubicadas las mesas para clientes del centro de trabajo, la zona de juego infantil, los aseos de clientes, jardines y los exteriores próximos al restaurante.

b) Frente: esta área está compuesta por el mostrador de atención y venta al cliente, donde se incluyen máquinas registradoras, bebidas, postres y zona de servicio de pedido.

c) Trastienda: esta área comprende los fregaderos, almacén, cámaras frigoríficas, congelador, lavandería y cuarto de basuras.

d) Cocina: esta área comprende los siguientes puestos de trabajo: freidoras de patatas, pollo, pescados y pasteles; panes; planchas; condimentos y ensaladas, o cualquier otro producto que en el futuro pudiera prepararse.

e) Producción: esta área comprende el pedido a cocina, el empaquetado del producto y el control de caducidad del mismo.

f) McAuto: esta área comprende el servicio del pedido al cliente directamente al coche.

Al objeto de facilitar la formación y promoción del personal, mediante un mejor conocimiento de la actividad de la empresa, se

procurará que la rotación del personal del restaurante, y fundamentalmente del personal de equipo, se efectúe entre todos los puestos existentes: salón, frente, trastienda, cocina, producción y McAuto.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio aceptan la movilidad funcional entre los grupos profesionales de a) Varios, b) Comedor, y c) Cocina y repostería, y dentro de estos grupos entre las distintas categorías profesionales, por entender que dada la similitud y analogía entre ellos, no supone perjuicio formativo a su dignidad, sino que le permite, tal polivalencia, una mayor formación profesional.

*Artículo 22.- Movilidad geográfica y desplazamientos.*

Sin perjuicio de los derechos salariales y profesionales que correspondan, y que serán respetados, la empresa podrá desplazar a su personal de los restaurantes, de uno a otro, siempre y cuando no implique cambio de residencia, mediante notificación escrita al interesado con una antelación mínima de 15 días, salvo en casos de urgencia, comunicándose simultáneamente a los representantes legales. Los desplazamientos no dan derecho a ningún tipo de compensación o indemnización.

La empresa podrá trasladar temporalmente a sus empleados, de cualquier categoría o grupo profesional, por razón de nuevas aperturas, o con objeto de formar o auxiliar a licenciarios nuevos o existentes. Esta clase de traslados tendrá carácter voluntario, pactándose en cada caso particular la cantidad a recibir por dietas o por gastos de desplazamiento.

Durante los traslados temporales por nuevas aperturas o auxilio a licenciarios, el empleado continuará en alta en Seguridad Social y adscrito al centro de trabajo de salida, respetándosele todos y cada uno de los derechos que le corresponden.

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

**CAPÍTULO TERCERO.- JORNADA, DESCANSOS, HORARIO, CALENDARIO, VACACIONES, HORAS EXTRAORDINARIAS, NOCTURNIDAD, DIAS FESTIVOS.**

*Artículo 23.- Jornada y descansos.*

\* Jornada:

La jornada laboral de trabajo, en cómputo anual, será de 1.802 horas efectivas al año, pudiéndose establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

La jornada comienza con la presencia efectiva del empleado en el puesto de trabajo, y finaliza al abandonar éste su puesto. Por ello, en el supuesto de empleados uniformados, se fichará con el uniforme puesto, tanto al entrar como al salir del trabajo.

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado durante su permanencia en el local de trabajo, o fuera de él en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la empresa, así como los tiempos de descanso que correspondan.

Como consecuencia de la consideración de la jornada como semanal a efectos de cálculos retributivos, la jornada anual queda establecida a efectos económicos en 2.085 horas. La fórmula de cálculo es la siguiente.

$$365 \text{ días año} / 7 \text{ días semana} = 52,14 \text{ semanas año.}$$

$$52,14 \text{ semanas año} \times 40 \text{ horas semana} = 2.085 \text{ horas año.}$$

\* Clases de jornada:

- Jornada a tiempo completo: 40 horas semanales.
- Jornada a tiempo parcial: de 13 a 30 horas semanales.
- Jornada continuada.
- Jornada partida.

En los contratos celebrados a tiempo parcial, la jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración mínima de 13 horas semanales, (sin perjuicio de poder establecer contratos de duración inferior a 12 horas semanales o 48 horas al mes de conformidad con lo establecido en la legislación vigente). Dicha jornada se prestará en horario flexible, durante cinco días a la semana, descansando dos días por

semana, y en turnos rotativos. No obstante, dicha jornada podrá ampliarse por circunstancias de la producción, adaptando los sistemas de organización del trabajo a las necesidades productivas de la empresa y a las necesidades personales y profesionales del trabajador, hasta un máximo de 30 horas semanales, jornada inferior a la habitual de la actividad, de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio y en la legislación vigente, y siempre y cuando se comunique al trabajador su jornada y horario con una antelación mínima de cinco días y sea aceptada por éste y por los representantes legales de los trabajadores.

Las ampliaciones de la jornada que se realicen tendrán la consideración de horas ordinarias de trabajo, no siendo horas extraordinarias salvo que dicha ampliación supere una jornada de nueve horas diarias o treinta horas semanales.

El trabajador podrá solicitar por escrito las modificaciones y cambios necesarios que le fuesen precisos, los cuales deben ser aceptados por la gerencia del restaurante, siempre que tales cambios no perjudiquen el turno de trabajo.

Cuando se produzcan circunstancias de la producción o acumulación de tareas, además de la posibilidad de realizar contratos eventuales por dichas causas, la empresa podrá ofrecer y los empleados aceptar el cambio de jornada parcial a jornada a tiempo completo, durante el periodo que se pacte, con el abono del incremento salarial respectivo, sin que tales horas supongan horas extraordinarias, volviendo automáticamente a su primitiva naturaleza de contrato a tiempo parcial una vez desaparezca la estacionalidad o acumulación de trabajo, sin que dicha situación suponga una consolidación de derechos para el trabajador. Dicha modificación, aceptada de común acuerdo por ambas partes, se realizará por escrito, firmada por ambos, y se comunicará al INEM y a la Seguridad Social a efectos de cotización.

Todo el personal del restaurante rotará en sus turnos de trabajo diarios (lo que incluye sábados, domingos y festivos), trabajando en turnos de mañana y de tarde, buscando una distribución equitativa y no discriminatoria, y respetándose en todo caso las condiciones legales establecidas y los límites anteriormente citados.

\* Descansos:

- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 2 días.

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

\* Interrupción de la jornada:

- Jornadas inferiores a 4 horas diarias: ningún descanso retribuido.

- Jornadas de 5 y 6 horas diarias: 20 minutos de descanso retribuido.

- Jornadas de 7, 8 o más horas diarias: 30 minutos de descanso retribuido.

*Artículo 24.- Jornadas especiales.*

Son aquéllas en las que por las causas que a continuación se expresan (inventario mensual, camión, fuerza mayor...) el número de horas supera al establecido en la jornada semanal regulada en el artículo precedente. Fundamentalmente las jornadas especiales se darán durante los inventarios mensuales.

Como norma general este tipo de jornadas especiales se compensarán mediante el disfrute de días adicionales de vacaciones, días de descanso, o de puentes. No obstante, en determinados casos, y por mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa, podrán ser retribuidos de conformidad con la legislación vigente.

*Artículo 25.- Calendario laboral y horario*

Dada la especial actividad de la empresa, el calendario anual se distribuirá por períodos semanales que podrán ser modificados sin que ello suponga modificación sustancial de condiciones, sino simple adaptación a las circunstancias de funcionamiento y organización de la empresa.

Procedimiento:

- El calendario será elaborado por la gerencia del restaurante, quedando expuesto en el tablón de anuncios con una antelación mí-

nima de cinco días antes del inicio de cada semana natural. El empleado podrá solicitar por escrito las modificaciones y cambios necesarios con un máximo de dos cambios a la semana. Los cambios deberán ser aceptados por la gerencia del restaurante, siempre que los mismos no perjudiquen el turno de trabajo.

- El calendario semanal deberá ir firmado al menos por uno de los representantes del personal en cada restaurante, como prueba de aceptación. Además de la rotación de los turnos y de los horarios, se indicarán también los días de descanso correspondientes, que serán un mínimo de 2 días ininterrumpidos de descanso a la semana.

La empresa podrá establecer los sistemas de control de asistencia que estime oportunos, y conservará durante un período de 12 meses los calendarios semanales y los registros de asistencia diarios de cada empleado.

#### *Artículo 26.- Horas extraordinarias.*

Se considera hora extraordinaria toda aquella que sobrepase el cómputo anual, mensual o semanal establecido en el artículo 23 del presente Convenio, o en los contratos individuales.

Ambas partes acuerdan reducir al máximo la realización de horas extraordinarias que, en todo caso, no podrán ser más de 80 horas al año por trabajador.

Las horas extraordinarias podrán retribuirse al valor hora ordinario incrementado en un 75 %, o bien compensarse por tiempos equivalentes de descanso retribuido, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Si se opta por el descanso, éste deberá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. En este caso (compensación con descanso), tales horas no computarán en el máximo legal.

Todas las horas extraordinarias, excepto las derivadas de fuerza mayor o estructurales, serán de realización voluntaria por parte del empleado.

Se entregará mensualmente a la representación legal de los empleados una relación firmada y sellada por la empresa, en la que se detalle el nombre del empleado y el número de horas extraordinarias realizadas por cada uno de ellos.

Se entiende por horas estructurales aquellas destinadas a prevenir o reparar, de acuerdo con planes ordinarios o extraordinarios, con vistas al mantenimiento, conservación, puesta en marcha y funcionamiento de las instalaciones o consecuencia del relevo de turnos, para su solape, etc., y siempre que no puedan ser descansadas, en cuyo caso adquieren el carácter de ordinarias.

#### *Artículo 27.- Nocturnidad.*

Las horas nocturnas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 08:00 horas de la mañana tendrán una retribución específica, incrementada en un 25%, o bien se compensarán por descansos.

Se considerarán como trabajos nocturnos por su propia naturaleza, y por tanto tal concepto incluido en el salario global asignado en las tablas del presente convenio, el de los encargados de jornada completa, y la del personal de mantenimiento, si lo hubiera, sea en jornada completa o a tiempo parcial, que haya sido contratado para realizar su trabajo precisamente en horas nocturnas, por lo que la retribución pactada incluye la remuneración por la realización de jornadas en período de noche.

La retribución de las siguientes categorías: Encargado de Área, Encargado de Turno, Segundo Asistente, Primer Asistente y Gerente, establecida en la tabla salarial de este Convenio, incluye el complemento de nocturnidad en el supuesto en que el trabajador tuviera que prestar servicios profesionales en el período considerado nocturno en el marco legal o convencional de referencia, compensándose y absorbiéndose en su totalidad y en cómputo anual, conforme establece el art. 26.4 del Estatuto de los Trabajadores

#### *Artículo 28.- Vacaciones.*

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a disfrutar un período de vacaciones anuales de 30 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Queda total y absolutamente prohibida la remuneración o compensación en metálico de los días de vacaciones no disfrutados, por lo que, de no disfrutarse en las fechas señaladas, se producirá por parte del empleado la caducidad de su derecho en dicho año. Esta norma no será aplicable al personal con contratos eventuales o de duración determinada, quienes disfrutarán de sus vacaciones al final del mismo, o bien serán compensados en metálico a elección de la empresa.

El calendario de vacaciones se confeccionará entre la gerencia del restaurante y la representación legal de los trabajadores, con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha del disfrute de éstas.

El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, por ello se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente hábil a dicho descanso. Igual criterio se seguirá en el supuesto de los días festivos regulados en el artículo siguiente.

Los empleados reconocen que la temporada alta de la actividad de la empresa corresponde a los periodos siguientes:

- Semana Santa (Domingo de Ramos a Lunes de Pascua, ambos inclusive).

- Verano (1 de julio a 30 de agosto, ambos inclusive)

- Navidades (15 de diciembre a 7 de enero, ambos inclusive).

Ambas partes acuerdan no disfrutar las vacaciones en período que coincida con la mayor actividad de la empresa, sin perjuicio de acordar lo contrario en cada caso particular.

#### *Artículo 29.- Días festivos.*

Los 14 días festivos de cada año natural, abonables y no recuperables, siempre que el productor los trabaje y por lo tanto no se disfruten en sus fechas correspondientes se compensarán de una de las formas siguientes:

a) Acumularlos a vacaciones anuales.

b) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanal que coincidieran dentro del período señalado. Si se hubieran trabajado los 14 días festivos del calendario, el período de disfrute de estos 14 días incrementados con los de descanso semanales correspondientes se cifran en 20 días; si no se hubiesen trabajado los 14 días, el número total será el de los festivos efectivamente trabajados incrementados en la parte proporcional de los días de descanso.

En los casos de que un trabajador cese en la empresa, los días festivos abonables que tuviese pendientes de compensar serán abonados.

### **CAPÍTULO CUARTO.- GRUPOS, CATEGORÍAS Y FUNCIONES.**

#### *Artículo 30.- GRUPOS PROFESIONALES.*

A efectos de cotización a la Seguridad Social, quedan asimiladas las categorías enumeradas a continuación en los siguientes grupos de cotización.

Grupo 1: Gerente del restaurante.

Grupo 4: Primer Asistente, Segundo Asistente, Encargado de Turno.

Grupo 5: Resto de categorías.

#### *Artículo 31.- CATEGORÍAS Y FUNCIONES.*

El personal de la empresa queda clasificado en las siguientes categorías, siendo éstas de carácter enunciativo y no limitativo, pudiéndose establecer en el futuro otras no recogidas en esta clasificación.

A) Equipo de Gerencia:

1.- Gerente de Restaurante.

2.- Primer Asistente.

3.- Segundo Asistente.

4.- Encargado de Turno.

5.- Encargado de Área.

B) Personal de Márketing:

1.- Azafata.- Relaciones públicas.

2.- Asistente de Azafata.

C) Personal subalterno:

1.- Secretaria de Restaurante.

2.- Personal de equipo.

3.- Entrenador.

4.- Servicios auxiliares: limpieza y servicios técnicos.

Gerente de Restaurante:

El Gerente será el máximo responsable del restaurante, en la ejecución de las normas y directrices marcadas por la Dirección.

Tendrá a su cargo la supervisión y control de todo el personal que constituye la dotación del establecimiento y su control de rendimiento.

Igualmente organizará y controlará todo el sistema de suministros y mantenimientos, tanto de instalación de equipos como materias primas y auxiliares, así como el proceso completo de producción y venta, calidad, servicio, limpieza y atención al cliente.

Como responsabilidades específicas tendrá a su cargo:

- El entrenamiento del primer encargado.

- Dirigirá el trabajo de la azafata, realizará reuniones con el equipo de gerencia y confeccionará personalmente los horarios de gerencia.

Asimismo tendrá las funciones que le sean encomendadas por la Dirección.

Primer Asistente:

Es el mando ejecutor de los programas de personal, trabajo, producción, venta y administración del establecimiento, asistiendo al gerente del restaurante en las funciones de su cometido, y sustituyéndole en caso de ausencia. Sus funciones, además de las encomendadas por la Dirección del Restaurante o por el Gerente, consistirán en supervisar las labores encomendadas al personal de inferior categoría a la suya, y en especial la de los encargados.

Confeccionará la proyección de pérdidas y ganancias mensual; dirigirá el mantenimiento planificado de la maquinaria; realizará y dirigirá las reuniones de empleados y sesiones de comunicación. Entrenará al segundo asistente en las funciones que le van a ser encomendadas.

Asimismo tendrá las funciones que le sean encomendadas por sus superiores jerárquicos.

Segundo Asistente:

Auxiliará a su inmediato superior en las funciones que tiene encomendadas, sustituyéndole en caso de ausencia.

Supervisará y controlará los trabajos encomendados a los encargados de turno y de área. Preparará los informes estadísticos, confeccionará los horarios de los empleados, efectuará pequeñas reparaciones en maquinaria que no requieran conocimientos especiales; realizará pedidos de suministros y tendrá bajo su responsabilidad el entrenamiento del encargado de turno.

Asimismo tendrá las funciones que le sean encomendadas por sus superiores jerárquicos.

Encargado de Turno:

Tendrá como responsabilidad general la supervisión y control de todos los trabajos encomendados a los encargados de área durante su turno. Igualmente auxiliará al segundo encargado en las funciones que éste tiene encomendadas, sustituyéndole en caso de ausencia.

Dirigirá las clases de orientación a nuevos empleados, así como el programa de entrenamiento del personal de equipo. Supervisará y mantendrá el inventario de uniformes del personal del restaurante; vigilará el orden y limpieza del comedor de los empleados, así como el de los vestuarios de éstos; y entrenará personalmente a los encargados de área de su turno.

Asimismo tendrá las funciones que le sean encomendadas por sus superiores.

Encargado de Área:

Estará al cargo de una o varias de las áreas del restaurante. Auxiliará a los encargados, vigilando y controlando al personal, trabajos, producción, calidad de servicio y limpieza del área específica que tenga encomendada, marcando el ritmo de suministros de productos,

fijando turnos de descanso y colaborando en la preparación del personal y en la actualización de inventarios e informes.

Confeccionará la hoja diaria de caja, tomará inventarios, colocará a los empleados en sus áreas de trabajo, hará cumplir las medidas de seguridad e higiene en el restaurante, calibrará la máquina básica, entrenará a los empleados de su área, controlará el área de producción, y supervisará los productos de materia prima que se reciben y la rotación de éstos.

Podrá llevar el control del turno cuando el Encargado de turno se encuentre fuera del piso.

Asimismo, tendrá las funciones que le sean encomendadas por sus superiores.

Azafata.- Relaciones públicas:

Sus funciones básicas serán las de ocuparse de las labores que le sean encomendadas por el Gerente y Encargados fundamentalmente, y sin perjuicio de otras responsabilidades, se encargarán de las promociones de venta, publicidad, relaciones con la Comunidad y con otros establecimientos de la zona en donde se encuentre enclavado el restaurante. Organizará y asistirá a las actuaciones de "Ronald McDonald", así como tours para clientes y colegios. Se encargará de atender todo lo referente a la celebración de cumpleaños infantiles, preparando y atendiendo los mismos y vigilando el estado de la decoración y mobiliario del salón, zona de juego infantil y aspecto exterior del restaurante.

Trabjará conjuntamente con el Gerente en la elaboración del material necesario para la comunicación al público de nuevas promociones de ventas.

Será responsable de la custodia de los artículos de promoción, que controlará mediante inventarios.

Velará en todo momento por la buena imagen del restaurante de cara a clientes y terceros, procurando siempre el mayor confort y bienestar del cliente.

Asimismo tendrá las funciones que le sean encomendadas por sus superiores.

Asistente de Azafata:

Ayudará a la azafata en la preparación, organización y atención de cumpleaños, preparando y sirviendo pedidos, y realizará cualquier otra función básica que le encomiende la Gerencia del Restaurante.

Asimismo tendrá las funciones que le sean encomendadas por sus superiores.

Secretaria de Restaurante:

Se trata de personal auxiliar administrativo, por lo que tendrá las funciones propias del mismo, como son: llevar en orden y al día el Libro de Matrícula del Personal y el resto de la documentación oficial que debe estar en el restaurante, relaciones con la Asesoría externa; preparación de la documentación necesaria para los contratos, altas y bajas de seguridad social, accidentes, enfermedades, etc.

Se ocupará de tener al día los ficheros y archivos del restaurante, llamadas telefónicas y gestiones que se le encomienden fuera del restaurante. En definitiva, prestará el soporte administrativo que precise el gerente del restaurante.

Asimismo, realizará las funciones que le sean encomendadas por sus superiores.

Personal de Equipo:

Está integrado por aquellos empleados que actuando conjuntamente y en fases rotatorias en cada una de las áreas del restaurante, intervienen en la preparación de los diversos alimentos que constituyen el proceso de producción, y proceden a su envasado, registro, cobro y entrega al cliente para su retirada y consumición.

Siendo esta actividad, por sus especiales características, trabajo de equipo, corresponde a este personal la realización de todas aquellas labores auxiliares necesarias para mantener el adecuado nivel de calidad, ritmo de producción, esmerado servicio y normas de limpieza exigidos por el sistema.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa y de la conveniencia de realizar en equipo todas las labores necesari-

rias para el normal desarrollo de aquélla, sus funciones serán, entre otras, las que a continuación se describen en los puestos de trabajo que en cada momento indiquen los encargados, los cuales procurarán una equilibrada rotación en los mismos con objeto de proveer a la mejor formación del personal y al dominio pleno de todas y cada una de las áreas, requisito indispensable para su promoción profesional dentro de la empresa:

- Atender a los clientes en las cajas registradoras.
- Poner pedidos.
- Freír patatas, cocinar carnes, tostar panes, cocinar y condimentar hamburguesas de todo tipo, pasteles de manzana, dulces...
- Preparación de ensaladas.
- Filtrado de aceites.
- Limpieza de inmobiliario, mobiliario, útiles y enseres.
- Lavado y planchado de uniformes.
- Almacenamiento de productos.
- Compactar y retirar basura.
- Manipulación de alimentos del camión.
- Cualquier otra función básica que se le encomiende por sus superiores.

Entrenador:

Es el personal de equipo encargado de formar al personal de nuevo ingreso, así como de ayudar a los encargados a velar por el correcto cumplimiento de las normas.

#### CAPÍTULO QUINTO.- DEL SALARIO Y OTRAS RETRIBUCIONES.

Las retribuciones que se incluyen en el presente Convenio consisten en un salario cierto y total, quedando abolido y excluido el régimen salarial basado en el porcentaje de servicio.

##### Artículo 32. - Salario base

Es el que figura en la siguiente tabla, para cada una de las categorías profesionales especificadas.

CATEGORÍA	SALARIO MES	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA BASE
GERENTE	145.301	2.179.514	
1º ASISTENTE	145.301	2.179.514	
2º ASISTENTE	121.673	1.825.089	
ENCARG. TURNO	121.673	1.825.089	
ENCARG. ÁREA	121.673	1.825.089	
AZAFATA	110.706	1.660.592	
ASISTENTE AZAFATA	110.706	1.660.592	
PERSONAL DE EQUIPO	110.706	1.660.592	637,16
SECRETARIA	110.706	1.660.592	
SERV. AUXILIAR	110.706	1.660.592	

##### Artículo 33. - Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este convenio percibirá las siguientes gratificaciones:

- a) Navidad: 30 días de salario garantizado más antigüedad. Fecha de devengo: 1 de octubre
- b) Julio: 30 días de salario garantizado más antigüedad. Fecha de devengo: 15 de julio.
- c) Beneficios: 30 días de salario garantizado más antigüedad. Fecha de devengo: 1 de octubre.

El personal contratado a tiempo parcial, por las especiales características de su trabajo, percibirán las gratificaciones extraordinarias prorrateadas a lo largo del año, calculadas en función del salario hora, sobre la retribución anual dividido por 2.085 horas anuales.

##### Artículo 34 - Plus de manutención.

Consiste en la valoración que se hace de la comida consumida en el centro de trabajo por el personal del restaurante. Se trata de la compensación de un gasto derivado de la prestación laboral. Dicho complemento podrá ser sustituido por "vales de comida", o por la entrega de la comida en especie.

Dicho complemento, en caso de otorgarse, se fija en la cantidad de 2.381 pesetas mensuales, para todo el personal del restaurante.

No se percibirá en casos de enfermedad, accidente y vacaciones.

Podrá sustituirse por "vales-comida".

##### Artículo 35. - Plus de asistencia.

Se abonará a todos los trabajadores, sea cual sea la actividad en la empresa, por plus de asistencia y por día de asistencia efectiva al trabajo, la cantidad de 464 pesetas.

##### Artículo 36. - Otros pluses.

Plus de actividad voluntario:

Se trata de un complemento salarial establecido en base a la especial actividad del trabajo, derivada de la aplicación de los principios de calidad, servicio, limpieza y valor, que la empresa espera y exige de sus empleados, mediante una diligente atención y la asimilación de los conocimientos necesarios para lograr los objetivos.

Tendrá carácter no consolidable, por lo que podrá ser suprimido cuando a criterio de la dirección no se cumplan los requisitos expresados.

##### Artículo 37. - Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará al trabajador de jornada completa dos uniformes en el momento del inicio de la relación laboral, y uno al de jornada parcial, comprometiéndose a renovarlos cuando por necesidad fuese preciso, compuestos de camisa, pantalón, cinturón y gorra, los cuales recibe el trabajador en depósito con la obligación de mantenerlos siempre limpios y en buen estado, y devolverlos a la empresa a la finalización de su contrato.

##### Artículo 38. - Servicio militar.

Los trabajadores que se hallen cumpliendo los deberes militares, tanto voluntario como forzoso, tendrán derecho, siempre que lleven como mínimo cuatro años ininterrumpidos o cuatro temporadas en el caso de fijos discontinuos, a percibir íntegramente las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad. En el supuesto de llevar dos años, percibirán el 50% de dichas gratificaciones.

Estas gratificaciones se abonarán de la siguiente forma: 50% en estas fechas y el otro 50% al terminar el servicio militar y una vez transcurridos cuatro meses desde su reincorporación al trabajo.

#### CAPÍTULO SEXTO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

##### Artículo 39. - Responsabilidades.

Las responsabilidades básicas de todo el personal contratado por la empresa, que se enumeran con carácter enunciativo y no limitativo, vienen derivadas bien de obligaciones generales que afectan a todo trabajador, bien de obligaciones específicas dadas las especiales características del trabajo a desarrollar, dentro de la industria alimenticia.

Estas responsabilidades, con carácter general, son:

- a) Contribuir con su esfuerzo y rendimiento a la mejora de la productividad.
- b) No concurrir deslealmente con las actividades de la empresa, ni divulgar datos, fórmulas, informes o procesos de su sistema privativo de trabajo.
- c) Mantener en todo momento una actuación disciplinada y un trato cordial y respetuoso con compañeros, superiores y clientes.
- d) Tratar cuidadosamente las instalaciones, aparatos y mobiliario de la empresa, manteniéndolos siempre limpios y útiles para el mejor cumplimiento de su fin.
- e) Guardar una conducta ordenada y cuidar pulcramente su aseo y aspecto físico.
- f) Observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos, advirtiendo inmediatamente a sus superiores sobre cualquier anomalía de la que pudiera derivarse daño o perjuicio para personas o instalaciones.

##### Artículo 40. - Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar el incumplimiento de las obligaciones, deberes y responsabilidades de su personal, de acuerdo con la graduación de faltas que se establece.

Las faltas se calificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Los representantes legales de los empleados tendrán conocimiento escrito de las sanciones por faltas muy graves.

##### Artículo 41. - Faltas leves.

Serán faltas leves:

1.- La no presentación a la empresa, en el plazo de cinco días, de los partes de baja o alta por enfermedad, o de los partes de confirmación; sin perjuicio de la obligación de comunicación a la empresa en el mismo día en que se produzcan tales hechos.

2.- De una a tres faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, durante el periodo de un mes. De derivarse graves perjuicios para el servicio por estos retrasos, serán calificadas de falta grave. Se entiende por impuntualidad la entrada retardada y la salida anticipada.

3.- Abandonar el puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin justificación ni autorización.

4.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, presentada por escrito y notificada con la debida antelación.

5.- Negligencia, descuido o demora en la ejecución del trabajo encomendado o en la conservación del material, que no produzca perturbación o daño importante.

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

7.- Discutir con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

8.- No comunicar los cambios de domicilio en el momento que se produzcan.

9.- Retirar, estropear o usar con otros fines los avisos e informes del tablero de anuncios del personal.

#### Artículo 42.- Faltas graves.

Serán faltas graves:

1.- Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en el periodo de un mes.

2.- Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, durante el periodo de un mes.

3.- Falta de aseo y pulcritud en el aspecto personal e imagen o limpieza del uniforme de trabajo.

4.- Falsificar horas de trabajo o simular la presencia de otro empleado firmando o fichando por él.

5.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo. En caso de reiteración, se considerará falta muy grave.

6.- Simular enfermedad o accidente, o no comunicar inmediatamente cualquier proceso febril o enfermedad contagiosa.

7.- Descuido importante en el manejo y conservación de instalaciones y artículos del establecimiento.

8.- Insubordinación y desobediencia a los superiores.

9.- Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad y prevención de riesgos.

10.- Consumir alimentos o emplear para uso propio enseres y géneros del establecimiento, sin autorización del Encargado.

11.- Fumar durante el trabajo o en las zonas prohibidas.

12.- Discutir con compañeros de trabajo en público y con trascendencia a clientes del establecimiento.

13.- No comunicar con puntualidad los cambios familiares habidos, que afecten a Seguridad Social o impuestos, o no cursar en tiempo oportuno la baja laboral que proceda.

14.- No respetar las normas de seguridad interna de la empresa. En su caso, podrá llegar a considerarse como falta muy grave.

15.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado amonestación.

#### Artículo 43.- Faltas muy graves.

1.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos y gestiones encomendadas, así como en el trato con compañeros, superiores y clientes.

2.- El robo, hurto, malversación o cualquier otro acto delictivo cometido dentro o fuera de la empresa.

3.- Sustraer o permitir la sustracción de dinero de las cajas registradoras y otros fondos de la empresa. No cobrar o no registrar deliberadamente cualquier venta realizada.

4.- Falsificar cualquier nota de registro, bono de comida y cualquier otro documento de la empresa, o proceder a su entrega a terceros, sin la debida y expresa autorización.

5.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en alimentos, materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, mobiliario, edificios, documentos o cualquier otro bien u objeto de la empresa.

6.- Más de seis faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes.

7.- Ejercer cualquier actividad incompatible, fuera o dentro del establecimiento. Dedicarse, promover o permitir todo tipo de actividad, tráfico o venta ajenos a los fines y objeto de la empresa, dentro del centro de trabajo.

8.- Consumir o traficar con documentos, bebidas alcohólicas o drogas dentro del establecimiento, o consumirlas fuera de él, de forma habitual, redundando en el rendimiento del trabajo y en la imagen de la empresa.

9.- Mantener reiteradamente falta de rendimiento de trabajo en los términos señalados en el artículo anterior.

10.- Maltratar de palabra u obra a compañeros, superiores o personal a sus órdenes y clientes, o el uso repetido de palabras soeces o blasfemas u otras que puedan significar un desprecio o discriminación por razón de sexo, raza o religión.

11.- Revelar secretos, informes o datos privados de la empresa, o de sus sistemas, procesos y artículos.

12.- La privación de libertad por un periodo superior a 72 horas.

13.- La falsedad de los datos declarados en la solicitud de empleo, o de cualquier otro documento aportado a la empresa.

14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que hubiese sido sancionada reglamentariamente.

#### Artículo 44.- Cláusula general.

Además de la graduación de las faltas enumeradas, sin carácter limitativo, en los artículos anteriores, tendrán la consideración de tales todas aquellas conductas y actuaciones contrarias a las responsabilidades básicas y demás obligaciones contenidas en el presente Convenio y recogidas en el vigente ordenamiento legal. Su valoración y sanción se realizarán de acuerdo con dichas disposiciones y con la importancia y consecuencia que del propio hecho se deriven.

#### Artículo 45.- Sanciones.- Graduación.

Toda acción u omisión que incurra en alguna de las faltas señaladas en los artículos anteriores será merecedora de sanción, que impondrá la empresa de acuerdo con los límites siguientes:

1.- Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

La sanción, que será valorada y aplicada libremente por la empresa teniendo en cuenta la personalidad del autor y las consecuencias del acto, será notificada por escrito al trabajador, quien deberá firmar un duplicado que, en caso de negativa, será conformado por dos testigos. Toda sanción quedará anotada en el expediente personal del trabajador.

La imposición de cualquier sanción disciplinaria laboral se entenderá sin perjuicio de las acciones civiles y penales que en cada caso puedan ser ejercitadas contra el culpable, ante la autoridad judicial que corresponda.

#### Artículo 46.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días contados a partir de la comisión de la falta, o a partir de que la dirección de la empresa tuviera conocimiento de la misma, no habiendo podido saberlo antes. El cómputo se hará a partir del día siguiente a la comisión de la falta, y por días naturales. En todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO SÉPTIMO.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

### Artículo 47.- *Carnet de manipulador de alimentos.*

Será requisito imprescindible para prestar servicios en la empresa el estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos, en vigor, o documento que lo sustituya, o bien disponer del resguardo de haberlo solicitado.

### Artículo 48.- *Revisión médica.*

Será condición inexcusable para superar el período de prueba del contrato pasar el reconocimiento médico inicial obligatorio, que acredite la inexistencia de enfermedades infecto-contagiosas que, por medio de la manipulación de alimentos u otros medios, dada la actividad de la empresa, pudiera llegar a transmitirse a los clientes o compañeros de trabajo.

Se establece, asimismo, un reconocimiento médico anual obligatorio para todo el personal de plantilla.

De los resultados de dichos reconocimientos se proporcionará al trabajador copia, siendo en todo caso estrictamente confidencial.

### Artículo 49.- *Accidentes de trabajo y enfermedades comunes.*

El primer paso para proteger adecuadamente la salud de los empleados en el trabajo consiste en una adecuada información y formación de los riesgos del mismo y la manera adecuada de prevenirlos.

La ausencia del trabajo derivada de accidente, sea o no laboral, o enfermedad común o profesional, no determinará la extinción del contrato de trabajo, siempre que la incapacidad se halle debidamente acreditada por la Seguridad Social, no sea atribuible al trabajador y no exceda en su duración de 6 años. Dentro de este plazo, el período que corresponda a la situación de incapacidad temporal, la plaza que desempeñara el que estuviera de baja será reservada por la empresa para que pueda ocuparla cuando obtenga el alta médica. Concluida la situación de invalidez provisional por haber sido dado de alta el trabajador sin invalidez permanente, tendrá éste derecho a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en la empresa.

Si la función que correspondiera realizar al trabajador, durante el tiempo que se encuentre dado de baja por enfermedad o accidente, fuera desempeñada por los compañeros del mismo, la empresa estará obligada, siempre que aquel llevara en ésta un mínimo de seis meses, a satisfacerle durante un periodo máximo de doce meses el complemento necesario para que, computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de incapacidad temporal, alcance el cien por cien del salario fijo o garantizado, según proceda, que le corresponda.

En el supuesto de que la empresa sustituya al accidentado o enfermo con un trabajador interno, aquella solo estará obligada a satisfacer al enfermo o accidentado el complemento a que se refiere el párrafo anterior cuando llevare a su servicio más de diez años y tan solo a partir del octavo día de baja y durante un mes.

Todo ello sin perjuicio de otras disposiciones de rango superior que hayan sido dictadas en la materia o que se dicten en lo sucesivo.

### Artículo 50.- *Normas específicas de Hostelería.*

Dada la específica naturaleza del sector alimenticio, deberán ser extremadas todas las medidas precautorias en el ejercicio de la actividad, para garantizar el manejo, elaboración y servicio de los alimentos. Será obligación y responsabilidad ineludible de todo el personal el mantener la más esmerada limpieza y aseo, tanto respecto de sus personas como de las instalaciones, equipo, menaje, mobiliario y dependencias.

Todo el personal debe cuidar al máximo su aspecto e higiene, cumpliendo las siguientes observaciones:

a) Baños regulares, uso de desodorantes, manos perfectamente limpias, uñas cuidadas y cortas, pelo recogido.

b) Zapatos oscuros, limpios, bajos y cómodos, que preserven de todo accidente. Se aconseja la no utilización de zapatillas deportivas o de tela

### Normas de seguridad e higiene:

a) Los empleados menores de 18 años no utilizarán máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instaladas para su uso en la cocina de los restaurantes.

b) En las cocinas o dependencias con riesgo de incendio o explosión habrá colocados en sitios visibles extintores apropiados a las causas determinantes del posible fuego a extinguir.

c) Todos los establecimientos cuidarán de que sus accesos y salidas estén suficientemente señalizados para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia y sus posibles bloqueos.

d) En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará, como mínimo, con agua oxigenada, alcohol de 90 grados, tintura de yodo, mercurocromo, gasas, algodón, vendas, esparadrapos, cremas tratantes de quemaduras y pastillas calmantes del dolor.

e) El cuarto de empleados estará en perfecto orden y estado de limpieza.

f) La empresa tomará las medidas oportunas para que la temperatura ambiente en las cocinas de los restaurantes, en caso de avería del aire acondicionado, no supere los 35 grados centígrados.

## CAPÍTULO OCTAVO.- COMISIÓN PARITARIA.

### Artículo 51.- *Constitución.*

Las partes acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales. Dicha comisión se constituirá formalmente en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

### Artículo 52.- *Composición.*

La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes firmantes de este Convenio, con un máximo de 12 miembros.

Esta comisión podrá utilizar los servicios de asesores externos, designados por cada una de las partes, quienes tendrán voz pero no voto.

Se nombrará un presidente y secretario en cada sesión.

### Artículo 53.- *Funciones.*

Son funciones específicas de la comisión las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- Aquéllas otras que, de mutuo acuerdo, le confieran las partes.

La comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder según la legislación vigente en la vía jurisdiccional o administrativa correspondiente.

### Artículo 54.- *Funcionamiento.*

La comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, en los locales de la empresa, y deliberará lo sometido a ella en un plazo máximo de un mes.

### Artículo 55.- *Procedimiento.*

La comisión actuará a instancia de parte, adoptándose los acuerdos por mayoría.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general, en las que las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asignen.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se respetarán "ad personam" las condiciones personales más beneficiosas que individualmente puedan tener los empleados al entrar en vigor este Convenio.

### DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio sustituye a cualquier Convenio anterior, al Convenio de Hostelería de León y a las disposiciones de inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo.

Siguen firmas (ilegibles).

1132

133.750 ptas.