



# Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

<b>SUSCRIPCIÓN</b> Anual ..... 104,00 euros Semestral ..... 62,00 euros Trimestral ..... 37,00 euros Ayuntamientos ..... 76,00 euros (I. V. A. incluido)	<b>SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS</b>  <i>Director:</i> Diputado Ponente, D. José Antonio López Marañón  ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 1,25 euros                   :—:                   De años anteriores: 2,50 euros	<b>INSERCIÓNES</b> 2,00 euros por línea (DIN A-4) 1,40 euros por línea (cuartilla) 34,00 euros mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
<b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2		Depósito Legal BU - 1 - 1958
<b>Año 2009</b>	<b>Martes 13 de enero</b>	<b>Número 7</b>

## INDICE

### PROVIDENCIAS JUDICIALES

#### – JUZGADOS DE INSTRUCCION.

- De Burgos núm. 1. 674/2008. Pág. 2.
- De Burgos núm. 3. 474/2008. Pág. 2.
- De Briviesca núm. 1. 238/2006. Pág. 2.
- De Briviesca núm. 1. 950/2004. Pág. 2.
- De Briviesca núm. 1. 407/2001. Págs. 2 y 3.
- De Briviesca núm. 1. 9/2007. Pág. 3.
- De Briviesca núm. 1. 232/2007. Pág. 3.
- De Briviesca núm. 1. 933/2007. Pág. 3.

### ANUNCIOS OFICIALES

#### – JUNTA DE CASTILLA Y LEON.

- Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo. Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Hormigones y Excavaciones Gerardo de la Calle, S.L.U. Páginas 3 y ss.

### ANUNCIOS PARTICULARES

- Teresa González Simón. Pág. 28.

### ANUNCIOS URGENTES

#### – JUNTA DE CASTILLA Y LEON.

- Delegación Territorial de Burgos. Servicio de Industria, Comercio y Turismo. Secretaría Técnica. Págs. 28 y 29.
- Delegación Territorial de Burgos. Servicio de Industria, Comercio y Turismo. Sección de Industria y Energía. Pág. 29.

#### – AYUNTAMIENTOS.

- Merindad de Río Ubierna. Pág. 29.
- Valle de Manzanedo. Ordenanza reguladora de la tasa por la prestación del servicio de suministro de agua. Págs. 29 y ss.
- Vilviestre del Pinar. Pág. 31.
- Canicosa de la Sierra. Pág. 31.
- Valle de Sedano. Pág. 32.
- Arandilla. Pág. 32.
- Huércemes. Pág. 32.

#### – JUNTAS ADMINISTRATIVAS.

- Treviño. Pág. 32.

#### – ANUNCIOS PARTICULARES.

- Comunidad de Regantes del Canal del Pisuerga. Pág. 32.

## PROVIDENCIAS JUDICIALES

### BURGOS

#### Juzgado de Instrucción número uno

Juicio de faltas 674/2008.

Doña Ana Pérez Serrano, Secretario del Juzgado de Instrucción número uno de Burgos.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio de faltas n.º 674/2008, se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

«Vistos por D.ª Ana Isabel Morata Escalona, Magistrado-Juez del Juzgado de Instrucción número uno de Burgos, los presentes autos de juicio de faltas seguidos bajo el número 674/08, por amenazas, en el que han sido parte D. David Recacha Redondo, como denunciante, y como denunciado, D. George Aurel Manarca».

«Fallo: Que debo absolver y absuelvo a D. George Aurel Manarca, de la falta de amenazas por la que se siguieron las presentes diligencias declarando de oficio las costas procesales causadas.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de apelación en este Juzgado para ante la Ilma. Audiencia Provincial de Burgos en el plazo de cinco días desde su notificación».

Y para que conste y sirva de notificación a sentencia a don George Aurel Manarca, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, expido la presente en Burgos, a 3 de diciembre de 2008. La Secretario, Ana Pérez Serrano.

200810360/10304. – 40,00

#### Juzgado de Instrucción número tres

Juicio de faltas 474/2008.

Doña Ana Pérez Serrano, Secretario del Juzgado de Instrucción número tres de Burgos.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio de faltas n.º 474/2008, se ha acordado notificar a D. Javier Sánchez Dueñas la sentencia:

Burgos, a 25 de septiembre de 2008.–

D.ª Paula Isabel Crespo Alvarez, Juez titular del Juzgado de Instrucción número tres de Burgos y su Partido, ha dictado la siguiente:

Sentencia 269. – Visto el presente juicio de faltas número 474/2008, en el que han sido parte D. Javier Sánchez Dueñas, como denunciante y D.ª María Cruz Ruipérez Peláez, como denunciada.

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente y con todos los pronunciamientos favorables a D.ª María Cruz Ruipérez Peláez, de la falta por la que fue denunciada.

Notifíquese la presente resolución, haciendo saber a las partes que no es firme y que contra ella cabe interponer por escrito en este Juzgado recurso de apelación, en el plazo de cinco días a partir de su notificación, del cual conocerá la Audiencia Provincial de Burgos.

Inclúyase la presente en el libro de sentencias, poniendo en las actuaciones certificación de la misma.

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

Y para que conste y sirva de notificación a D. Javier Sánchez Dueñas, actualmente en paradero desconocido y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido el presente en Burgos, a 12 de diciembre de 2008. – La Secretario, Ana Pérez Serrano.

200810365/10305. – 60,00

### BRIVIESCA

#### Juzgado de Instrucción número uno

Diligencias previas procedimiento abreviado 238/2006.

Representado: Nikoloz Robakidze.

#### Requisitoria

D.N.I. o pasaporte 1093902.

Apellidos y nombre del encausado, Nikoloz Robakidze, hijo de Surab y de Leila, natural de Kutaisi, fecha de nacimiento 12 de mayo de 1978, último domicilio conocido, calle Isla de Java, número 82-5.º C de Madrid (C.P. 28034), encausado en causa diligencias previas procedimiento abreviado 238/2006, del Juzgado de Instrucción número uno de Briviesca, dimanante del atestado del destacamento de la Guardia Civil de Briviesca n.º 176/06, por un supuesto delito contra la seguridad del tráfico, comparecerá en el término de diez días ante el expresado Juzgado, para notificación de auto de apertura de continuación de procedimiento penal abreviado, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde y pararle el perjuicio a que haya lugar.

Al propio tiempo, ruego a todas las autoridades y agentes de la Policía Judicial que tan pronto tengan conocimiento del paradero del referido acusado, procedan a su detención y presentación ante este Juzgado.

En Briviesca, a 3 de diciembre de 2008. – El Juez (ilegible). El Secretario (ilegible).

200810314/10306. – 36,00

Diligencias previas procedimiento abreviado 950/2004.

Representado: Armindo Jose Vila Martins.

#### Requisitoria

N.I.E. n.º X3632386L.

Apellidos y nombre del encausado Armando José Vila Martins, hijo de Armindo y de Margarita, natural de Margueridi Santa Eulalia Felgueras, fecha de nacimiento 15 de abril de 1980, último domicilio conocido calle Duque de Frías, número 5-3.º, de la localidad de Briviesca, encausado en causa diligencias previas procedimiento abreviado 950/2004, del Juzgado de Instrucción número uno de Briviesca, dimanante del atestado de la Policía de Briviesca, n.º 73/04, por un supuesto delito contra la seguridad del tráfico, comparecerá en el término de diez días ante el Juzgado, para notificación de escrito de acusación y auto de apertura de juicio oral, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde y pararle el perjuicio a que haya lugar.

Al propio tiempo, ruego a todas las autoridades y agentes de la Policía Judicial que tan pronto tengan conocimiento del paradero del referido acusado, procedan a su detención y presentación ante el Juzgado.

En Briviesca, a 3 de diciembre de 2008. – El Juez (ilegible). El Secretario (ilegible).

200810315/10307. – 36,00

Diligencias previas procedimiento abreviado 407/2001.

Procuradora: Doña María Luisa Velasco Vicario.

Abogado: Don Marco Antonio Rico López Alvarez.

Representados: Florin Albeanu, Marius Nicu Epure y Miguel Herrera Ibáñez.

#### Requisitoria

Tarjeta de identidad rumana 01535132.

Apellidos y nombre del encausado Marius Nicu Epure, hijo de Angel y de Frusina, natural de Cetatean (Rumania), fecha de

nacimiento 11 de octubre de 1978, último domicilio conocido calle Circunvalación, n.º 54-3.º, puerta B, de la localidad de Torrejón de Ardoz (Madrid), encausado en causa diligencias previas procedimiento abreviado 407/2001, del Juzgado de Instrucción número uno de Briviesca, dimanante del atestado de la Guardia Civil, Destacamento de Miranda de Ebro, n.º 166/2001, por supuesto delito de robo y hurto de uso de vehículos, comparecerá en el término de diez días ante el Juzgado, para notificación de auto de continuación de procedimiento abreviado, de fecha 7 de febrero de 2002, auto de apertura de juicio oral de fecha 8 de agosto de 2003, y escrito de acusación del Ministerio Fiscal, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde y pararle el perjuicio a que haya lugar.

Al propio tiempo, ruego a todas las autoridades y agentes de la Policía Judicial que tan pronto tengan conocimiento del paradero del referido acusado, procedan a su detención y presentación ante este Juzgado.

En Briviesca, a 3 de diciembre de 2008. – El Juez (ilegible).  
El Secretario (ilegible).

200810316/10308. – 36,00

Diligencias previas procedimiento abreviado 9/2007.  
Representados: Pascu Aurelian Munteanu y Petre Oprea.

#### *Requisitoria*

Pasaporte de Rumanía número P-10393318.

Apellidos y nombre del encausado Pascu Aurelian Munteanu, hijo de Micusor y de Florica, natural de Bucarest (Rumanía), fecha de nacimiento 29 de junio de 1979, último domicilio conocido calle Adolfo Espinosa, n.º 69, de Pradoluengo (Burgos), encausado en causa diligencias previas procedimiento abreviado 9/2007, del Juzgado de Instrucción número uno de Briviesca, dimanante del atestado de la Guardia Civil, puesto de Belorado, n.º 2007-0033789-00000025, por un supuesto delito de lesiones, comparecerá en el término de diez días ante el Juzgado, para notificación de escrito de acusación y auto de apertura de juicio oral, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde y pararle el perjuicio a que haya lugar.

Al propio tiempo, ruego a todas las autoridades y agentes de la Policía Judicial que tan pronto tengan conocimiento del paradero del referido acusado, procedan a su detención y presentación ante este Juzgado.

En Briviesca, a 3 de diciembre de 2008. – El Juez (ilegible).  
El Secretario (ilegible).

200810317/10309. – 36,00

Diligencias previas procedimiento abreviado 232/2007.  
Representado: Ameer El Kandoussi.

#### *Requisitoria*

D.N.I. o pasaporte X3767048Q.

Apellidos y nombre del encausado Ameer El Kandoussi, hijo de Kadour y de Rajma, natural de Taza Mar (Marruecos), fecha de nacimiento 20 de agosto de 1979, último domicilio conocido calle Mígalos, n.º 8 bajo, de la localidad de Lobosilo (Murcia), encausado en causa diligencias previas procedimiento abreviado 232/2007, del Juzgado de Instrucción número uno de Briviesca, dimanante del atestado de la Guardia Civil, puesto de Briviesca, atestado n.º 090915000-07-000133, por un supuesto delito de hurto, comparecerá en el término de diez días ante el expresado Juzgado, para proceder a la notificación de auto continuación de procedimiento abreviado de fecha 14 de agosto de 2008, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde y pararle el perjuicio a que haya lugar.

Al propio tiempo, ruego a todas las autoridades y agentes de la Policía Judicial que tan pronto tengan conocimiento del para-

dero del referido acusado, procedan a su detención y presentación ante este Juzgado.

En Briviesca, a 3 de diciembre de 2008. – El Juez (ilegible).  
El Secretario (ilegible).

200810318/10310. – 36,00

Diligencias previas procedimiento abreviado 933/2007.  
Procurador: Don Alvaro López Linares Derqui.  
Abogado: Don José María Barcina Virumbrales.  
Representado: Gheorghe Nistor.

#### *Requisitoria*

Pasaporte SB309846.

Apellidos y nombre del encausado Gheorghe Nistor, hijo de Dumitru y de Veronica, natural de Sat. Jidvei (Rumanía), fecha de nacimiento 29 de septiembre de 1968, último domicilio conocido calle Mayor, n.º 8-2.º izquierda, de la localidad de Briviesca (Burgos), encausado en causa diligencias previas procedimiento abreviado 933/2007, del Juzgado de Instrucción número uno de Briviesca, dimanante del atestado de la Guardia Civil, destacamento de Briviesca, con el n.º 2007-003787-00000391, por un supuesto delito de maltrato familiar, comparecerá en el término de diez días ante el expresado Juzgado, para notificación de escrito acusación y auto de apertura de juicio oral, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde y pararle el perjuicio a que haya lugar.

Al propio tiempo, ruego a todas las autoridades y agentes de la Policía Judicial que tan pronto tengan conocimiento del paradero del referido acusado, procedan a su detención y presentación ante este Juzgado.

En Briviesca, a 3 de diciembre de 2008. – El Juez (ilegible).  
El Secretario (ilegible).

200810319/10311. – 36,00

## ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

### DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

#### Oficina Territorial de Trabajo

*Resolución de fecha 15 de diciembre de 2008 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Hormigones y Excavaciones Gerardo de la Calle, S.L.U. Código Convenio 0901132.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Hormigones y Excavaciones Gerardo de la Calle, S.L.U., suscrito por la representación empresarial y el Comité de Empresa, el día 11 de noviembre de 2008 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 12 de diciembre de 2008.

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

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, a 15 de diciembre de 2008. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200810643/10588. – 3.696,00

\* \* \*

**CONVENIO COLECTIVO HORMIGONES Y EXCAVACIONES  
GERARDO DE LA CALLE, S.L.U., 2008**

– INDICE –

**CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION**

- Art. 1. – *Partes contratantes.*
- Art. 2. – *Ambito funcional.*
- Art. 3. – *Ambito territorial.*
- Art. 4. – *Ambito personal.*
- Art. 5. – *Duración, denuncia y prórroga.*
- Art. 6. – *Ambito material.*
- Art. 7. – *Garantías personales.*
- Art. 8. – *Vinculación a la totalidad.*
- Art. 9. – *Normativa aplicable a las relaciones laborales.*

**CAPITULO II. – CONTRATACION**

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

**CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL**

- Art. 20. – *Clasificación profesional.*

**CAPITULO IV. – NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO**

- Art. 21. – *Movilidad funcional.*
- Art. 22. – *Trabajos en categoría superior.*
- Art. 23. – *Trabajos en categoría inferior.*
- Art. 24. – *Movilidad geográfica.*
- Art. 25. – *Desplazamiento.*
- Art. 26. – *Condiciones de los desplazamientos.*
- Art. 27. – *Traslados.*
- Art. 28. – *Desplazamientos y traslados voluntarios.*
- Art. 29. – *Supuestos especiales.*
- Art. 30. – *Otros supuestos de traslados.*

**CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO**

- Art. 31. – *Jornada.*
- Art. 32. – *Distribución de la jornada.*
- Art. 33. – *Prolongación de la jornada.*
- Art. 34. – *Turnos y relevos.*
- Art. 35. – *Horas extraordinarias.*
- Art. 36. – *Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.*
- Art. 37. – *Calendario laboral.*
- Art. 38. – *Vacaciones.*

**CAPITULO VI. – ESTRUCTURA SALARIAL**

- Art. 39. – *Estructura económica.*
- Art. 40. – *Devengo del salario.*
- Art. 41. – *Pago del salario.*
- Art. 42. – *Salario base.*
- Art. 43. – *Salario hora ordinaria.*
- Art. 44. – *Complementos por puesto de trabajo.*
- Art. 45. – *Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.*
- Art. 46. – *Complemento de nocturnidad.*
- Art. 47. – *Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.*
- Art. 48. – *Gratificaciones extraordinarias.*
- Art. 49. – *Vacaciones.*
- Art. 50. – *Horas extraordinarias.*
- Art. 51. – *Antigüedad consolidada.*
- Art. 52. – *Complemento no salarial.*
- Art. 53. – *Dietas/medias dietas.*
- Art. 54. – *Suplemento de I.T.*
- Art. 55. – *Disposiciones comunes.*
- Art. 56. – *Absorción y compensación.*
- Art. 57. – *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.*

**CAPITULO VII. – FALTAS Y SANCIONES**

- Art. 58. – *Régimen disciplinario.*
- Art. 59. – *Graduación de faltas.*
- Art. 60. – *Faltas leves.*
- Art. 61. – *Faltas graves.*
- Art. 62. – *Faltas muy graves.*
- Art. 63. – *Régimen de sanciones.*
- Art. 64. – *Sanciones.*
- Art. 65. – *Prescripción.*
- Art. 66. – *Expediente contradictorio.*

**CAPITULO VIII. – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

- Art. 67. – *Compromiso con la seguridad y la salud.*

**CAPITULO IX. – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

- Art. 68. – *Permisos y licencias.*
- Art. 69. – *Excedencia forzosa.*
- Art. 70. – *Excedencia voluntaria.*
- Art. 71. – *Excedencia especial.*

**CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA**

- Art. 72. – *Comités de empresa y delegados de personal.*
- Art. 73. – *Elecciones sindicales-candidatos.*
- Art. 74. – *Crédito horario.*
- Art. 75. – *Derecho de reunión.*
- Art. 76. – *Delegado sindical.*
- Art. 77. – *Cuota sindical.*
- Art. 78. – *Excedencias sindicales.*

**CAPITULO XI. – ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO**

- Art. 79. – *Dirección y control del trabajo.*
- Art. 80. – *Prestación del trabajo.*
- Art. 81. – *Trabajo a «tiempo o jornada».*
- Art. 82. – *Trabajo a tarea.*
- Art. 83. – *Trabajo a destajo.*
- Art. 84. – *Trabajo a prima o incentivo.*
- Art. 85. – *Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.*
- Art. 86. – *Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.*
- Art. 87. – *Revisión o modificación de los sistemas.*

## CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL

Art. 88. – *De los tiempos empleados en formación continua.*

## CAPITULO XIII. – SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 89. – *Procedimiento.*

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

Art. 90. – *Preámbulo.*

Art. 91. – *Mediación.*

Art. 92. – *Arbitraje.*

Art. 93. – *Disposiciones comunes a la mediación y arbitraje.*

## CAPITULO XV. – PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 94. – *Indemnizaciones.*

Art. 95. – *Jubilación, jubilación parcial y contrato relevo.*

Art. 96. – *Comisión Paritaria.*

## ANEXOS

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

ANEXO II. – *Calendario laboral.*

ANEXO III. – *Tablas salariales.*

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

ANEXO V. – *Cuadro de clasificación profesional.*

\* \* \*

## CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION

Art. 1. – *Partes contratantes.*

El presente convenio se considera dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre Hormigones y Excavaciones Gerardo de la Calle, S.L.U. y los trabajadores de la misma a través de su legítima representación.

Art. 2. – *Ambito funcional.*

Los preceptos de este convenio serán de obligado cumplimiento en todas las actividades que se desempeñen en Hormigones y Excavaciones Gerardo de la Calle, S.L.U.

Art. 3. – *Ambito territorial.*

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

Art. 4. – *Ambito personal.*

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

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

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, aunque por causas ajenas a las partes, fuera registrado y publicado con posterioridad a dicha fecha.

Su duración será de un año a partir de su entrada en vigor, finalizando el día 31 de diciembre de 2008, considerándose prorrogado por iguales periodos de tiempo si no fuera denunciado por ninguna de las partes.

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

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

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

Art. 6. – *Ambito material.*

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

Art. 7. – *Garantías personales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO II. – CONTRATACION

Art. 10. – *Forma del contrato.*

La admisión de trabajadores en Hormigones y Excavaciones Gerardo de la Calle, S.L.U., a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

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

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

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

Art. 11. – *Periodo de prueba.*

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

Grupo 1: 6 meses.

Grupo 2 y 3: 3 meses.

Grupo 4: 2 meses.

Grupo 5, 6 y 7: 1 mes.

Grupo 8: 15 días.

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

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

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

#### Art. 12. – Modalidades de contratación.

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

#### Art. 13. – Contrato fijo de plantilla.

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

Art. 14. – Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.

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

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

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

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

#### B) Contenido y régimen jurídico:

– En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

– La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

– La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresará, necesariamente: La causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignada al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

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

– Indemnizaciones:

A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios del convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

#### Art. 15. – Contratos en prácticas y de formación.

– Contrato en prácticas:

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

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

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

– Contrato para la formación:

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

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

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

Art. 16. – Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

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

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

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

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

– Indemnizaciones:

A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios del convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

Art. 17. – *Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.*

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

Art. 18. – *Disposición adicional sobre la contratación.*

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

Art. 19. – *Finiquitos.*

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo que se acuerde. De no acompañarse la propuesta de finiquito, este no surtirá efectos liberatorios hasta pasados siete días desde su firma.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no será obligatoria la presentación de la propuesta de finiquito.

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

### CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 20. – *Clasificación profesional.*

Nueva clasificación por grupos profesionales regulada en el Convenio General en su Capítulo V.

Criterios generales. –

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando ésta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas com-

plementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

Técnicos: Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

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

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

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

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. Conocimientos. – Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa. – Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. Autonomía. – Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad. – Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad. – Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando. – Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 grupos profesionales numerados del 0 al 8 cuyas características son las siguientes:

#### *Grupo 0. –*

– Definición: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

– Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Director general.
- Director división.
- Director gerente.

#### *Grupo 1. –*

– Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

– Formación: Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Director técnico.

Titulados superiores.

- Empleados:

Director administración.

Director financiero.

Director comercial.

Director marketing.

Director RR.HH.

Director producción.

– Relación de actividades y tareas: En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

#### *Grupo 2. –*

– Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

– Formación: Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Titulados medios.

- Empleados:

Jefe administración.

Jefe ventas.

Jefe compras.

Jefe personal.

Jefe producción.

Jefe fábrica.

Encargado general.

– Relación de actividades y tareas:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

Análisis de sistemas de informática.

Responsables de la red de ventas.

*Grupo 3. –*

– Definición: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aun sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

– Formación: Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Técnico departamento.

Técnico control calidad.

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1.<sup>a</sup>.

- Empleados:

Oficial 1.<sup>a</sup> administrativo.

Técnico comercial.

Comercial hormigón.

Comercial/viajante.

- Operarios:

Jefe y encargado sección.

Jefe taller.

Jefe planta hormigones.

– Relación de actividades y tareas:

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

*Grupo 4. –*

– Definición: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

– Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Delineante 2.<sup>a</sup>.

Analista laboratorio.

- Empleados:

Oficial 2.<sup>a</sup> administrativo.

- Operarios:

Oficial 1.<sup>a</sup> oficio.

Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.

Dosificador planta hormigones.

Conductor camión hormigonera.

Gruista torre.

Operador de grúa móvil.

Carretillero mayor de 15.000 kg.

Gruista de piezas especiales.

– Relación de actividades y tareas:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación.

Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos con base en el plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

*Grupo 5. –*

– Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

– Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Empleados:

Auxiliar administrativo.

Dependiente.

Conserje.

- Operarios:

Oficial 2.ª oficio.

Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 kg.

Mezclador de hormigones.

Carretillero.

Operador de puente grúa.

Conductor de palas.

Palista de hormigón.

– Relación de actividades y tareas:

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

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

Tareas elementales consistentes en establecer, con base en documentos contables, una parte de la contabilidad.

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

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

Operador de puente grúa: Es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc., con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 kg.

En la fabricación de terrazos, los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

*Grupo 6. –*

– Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes

prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

– Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Auxiliar laboratorio.

- Empleados:

Vigilante.

- Operarios:

Oficial 3.ª oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.

– Relación de actividades y tareas:

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

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

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

*Grupo 7. –*

– Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

– Formación: La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Laborante de hormigones.

- Empleados:

Portero.

- Operarios:

Peón especialista.

Ayudante de máquina.

– Relación de actividades y tareas:

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoria carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.

*Grupo 8. –*

– Definición: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

– Formación: Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

– Puestos de trabajo:

- Operarios:

Peón.

Personal de limpieza.

– Relación de actividades y tareas:

Actividades manuales en tareas no especializadas.

Operaciones de carga y descarga manuales.

Tareas de limpieza.

Condiciones más beneficiosas: Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo: Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

A efectos orientativos, en el anexo V se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

#### CAPITULO IV. – NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

*Art. 21. – Movilidad funcional.*

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

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

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

*Art. 22. – Trabajos en categoría superior.*

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

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

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

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

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

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

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

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

*Art. 24. – Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

*Art. 25. – Desplazamiento.*

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

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

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

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

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

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

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

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

LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	A	B	C	D
– Dentro de la misma provincia	SP	24	72	130
– Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	130
– Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	130

(SP = sin preaviso)

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

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

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

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

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

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

#### Art. 26. – *Condiciones de los desplazamientos.*

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

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

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

#### Art. 27. – *Traslados.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

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

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

#### Art. 28. – *Desplazamientos y traslados voluntarios.*

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

#### Art. 29. – *Supuestos especiales.*

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

#### Art. 30. – *Otros supuestos de traslados.*

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

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

### CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO

#### Art. 31. – *Jornada.*

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

A) La duración de la jornada anual de trabajo y durante la vigencia de este convenio será de 1.736 horas.

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

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

#### Art. 32. – *Distribución de la jornada.*

1. – Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

#### Art. 33. – *Prolongación de la jornada.*

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

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

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes les sustituyan, concurra la circunstancia de

que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre del proceso productivo, podrá adelantárseles o prolongárseles su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

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

#### Art. 34. – *Turnos y relevos.*

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

#### Art. 35. – *Horas extraordinarias.*

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 31, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. 32.

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

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

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

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

#### Art. 36. – *Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.*

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

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

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

#### Art. 37. – *Calendario laboral.*

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

#### Art. 38. – *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a 30 días naturales o 22 días laborables.

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

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

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

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T. de ser aquélla de superior cuantía.

El disfrute de las vacaciones se hará atendiendo a los siguientes criterios:

1. – Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

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

#### CAPITULO VI. – ESTRUCTURA SALARIAL

##### Art. 39. – Estructura económica.

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

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

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

##### Art. 40. – Devengo de salario.

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

##### Art. 41. – Pago del salario.

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

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

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

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

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

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

##### Art. 42. – Salario base.

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

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

##### Art. 43. – Salario hora ordinaria.

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

##### Art. 44. – Complementos por puesto de trabajo.

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

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

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

##### Art. 45. – Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

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

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

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

##### Art. 46. – Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22.00 horas de la noche y las 6.00 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

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

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

– Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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

Art. 47. – *Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.*

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

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

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

Art. 48. – *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

– Devengo de las pagas:

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

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

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

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

Art. 49. – *Vacaciones.*

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

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

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

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

Art. 50. – *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

6. – Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 1-3-83.

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

Art. 51. – *Antigüedad consolidada.*

Es el complemento correspondiente a la antigüedad personal que en su momento fue consolidada y que los trabajadores perciben en función del año de entrada a trabajar en la empresa, según la tabla del Anexo III. Se devenga en las 14 pagas anuales, con retribución mensual para todos los trabajadores del grupo 0 al 8. Los importes se mantendrán invariables, sin corresponder subida ni revisión, y por tiempo indefinido como un complemento «ad personam», y no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de trabajo afectado; es un complemento no susceptible de absorción y compensación.

Art. 52. – *Complemento no salarial.*

Con carácter extrasalarial se abonará a los trabajadores la cantidad que figura en el Anexo III. Se devenga en 12 meses, con retribución mensual para todos los trabajadores del grupo 0 al 8.

Art. 53. – *Dietas/medias dietas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 54. – *Suplemento de I.T.*

En los supuestos de I.T., la empresa contemplará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social desde que el trabajador tuviera derecho a aquellas, hasta el 100% del salario, a partir del primer día de la baja en caso de enfermedad y en caso de accidente de trabajo.

#### Art. 55. – *Disposiciones comunes.*

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

#### Art. 56. – *Absorción y compensación.*

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

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

#### Art. 57. – *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.*

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

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

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

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecten sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa, en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta

medida. Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los Gastos e Ingresos Financieros.

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

#### – *Procedimiento.*

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Plan de viabilidad de la empresa.

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

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

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

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

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CAPITULO VII. – FALTAS Y SANCIONES

##### Art. 58. – Régimen disciplinario.

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

##### Art. 59. – Graduación de faltas.

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

##### Art. 60. – Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el periodo de treinta días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa, ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
  4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
  5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
  6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
  7. La embriaguez ocasional.
  8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
  9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
  10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
  11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un periodo de treinta días naturales.
  12. Incumplimiento de normas internas de la empresa.
  13. No uso o uso inadecuado de equipos de protección individual, así como su mal mantenimiento.

##### Art. 61. – Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el periodo de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él, como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un periodo de treinta días naturales.
16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.
17. Poner fuera de servicio los dispositivos de seguridad de las máquinas.

##### Art. 62. – Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

13. Autolesionarse en el trabajo.

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

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

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

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

18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosas, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

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

#### Art. 63. – Régimen de sanciones.

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

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

#### Art. 64. – Sanciones.

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b) Despido.

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

#### Art. 65. – Prescripción.

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

#### Art. 66. – Expediente contradictorio.

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

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

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

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

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

### CAPITULO VIII. – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Art. 67. – Compromiso con la seguridad y la salud.

Conscientes de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, adquirimos el compromiso tanto los trabajadores como la empresa de los siguientes puntos:

1. Hacer todo lo necesario en cuanto a formación e información de los trabajadores.

2. Promover el uso adecuado de equipos de protección individual.

3. Evaluación periódica de los riesgos.

4. Control periódico de las condiciones de trabajo.

5. Planificación y gestión de la prevención.

6. Vigilancia de la salud.

7. Compromiso de desarrollo de un manual de normativa interna sobre seguridad.

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

#### CAPITULO IX. – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

##### Art. 68. – *Permisos y licencias.*

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

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

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

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

##### Art. 69. – *Excedencia forzosa.*

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

##### Art. 70. – *Excedencia voluntaria.*

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

2. – Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. – El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

##### Art. 71. – *Excedencia especial.*

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

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

##### *Disposiciones comunes para las excedencias.*

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

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

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

3. – Los trabajadores excedentes incluidos en expediente de regulación de empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

##### *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores:

«El padre o el otro progenitor tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple (...)».

#### CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA

##### A. – DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

##### Art. 72. – *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art. 74.

##### Art. 73. – *Elecciones sindicales-candidatos.*

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

##### Art. 74. – *Crédito horario.*

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

- Centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: Treinta horas.

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

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

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

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

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

#### Art. 75. – *Derecho de reunión.*

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

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

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

#### B. – DE LOS SINDICATOS.

##### Art. 76. – *Delegado sindical.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Art. 77. – Cuota sindical.*

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

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

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

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

*Art. 78. – Excedencias sindicales.*

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

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

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

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

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

#### CAPITULO XI. – ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

*Art. 79. – Dirección y control del trabajo.*

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

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

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

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

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

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y

tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Art. 80. – Prestación del trabajo.*

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

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

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

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

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

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

*Art. 81. – Trabajo «a tiempo o jornada».*

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

Art. 82. – *Trabajo a tarea.*

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

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

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

Art. 83. – *Trabajo a destajo.*

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

Art. 84. – *Trabajo a prima o incentivo.*

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

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

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

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

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

Art. 85. – *Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.*

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

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

e) La calidad de los materiales empleados.

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

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

Art. 86. – *Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

Art. 87. – *Revisión o modificación de los sistemas.*

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

1. – Cuando se consigan repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100% de las señaladas para primas y análogos, o en el 40% de las actividades medidas.

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

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

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

5. – Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL

En lo referente a formación profesional se estará al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 12-9-2003), por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, y a lo previsto en la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto antes mencionado en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Para lo no referido en dicho

acuerdo se tendrá en cuenta lo dictado por el Convenio General de Derivados del Cemento. En caso de mejoras reflejadas en dicho convenio se optará por las mismas.

Art. 88. – *De los tiempos empleados en formación continua.*

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

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

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

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA.

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

#### CAPITULO XIII. – SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 89. – *Procedimiento.*

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

1. – Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

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

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

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

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte

proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

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

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

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

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

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

Art. 90. – *Preámbulo.*

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

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

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

1.<sup>a</sup> – Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria de acuerdo con lo previsto en el artículo 96 de este convenio.

2.<sup>a</sup> – Mediación.

3.<sup>a</sup> – Arbitraje.

Art. 91. – *Mediación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 92. – Arbitraje.

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

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

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
- Fecha y firma de las partes.

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

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

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

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

La impugnación del laudo podrá basarse en:

1. Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.
2. Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

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

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

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

#### Art. 93. – Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

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

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

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

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

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

### CAPITULO XV. – PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

#### Art. 94. – Indemnizaciones.

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

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 2.000 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultase superior.
- b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 46.500 euros.

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

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

#### Art. 95. – Jubilación, jubilación parcial y contrato relevo.

Se estará a lo dispuesto en el art. 113 del Convenio General.

a) Jubilación. El trabajador que haya alcanzado la edad de 64 años podrá jubilarse de acuerdo con su empresa, comprometiéndose esta a contratar a otro trabajador por el tiempo que corresponda hasta cubrir lo que falte para los 65 años del trabajador jubilado.

b) Jubilación parcial y contrato de relevo. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Estatuto de los Trabajadores, y como medida de rejuvenecimiento de las plantillas y relevo generacional se insta a la utilización de la modalidad de jubilación parcial

entre los trabajadores del sector. En consecuencia se acuerda la aplicación en las empresas del sector de los criterios sobre jubilación parcial previstos legalmente en los siguientes términos:

1. Los trabajadores que pretendan acceder a esta modalidad de jubilación parcial, deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista para el inicio de la jubilación parcial.

2. Una vez recibido el preaviso, la empresa, constatada la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos legalmente para dicho supuesto de jubilación anticipada, aceptará la tramitación de la solicitud de acuerdo con las previsiones y obligaciones legales, siempre que el trabajador solicitante esté encuadrado entre los grupos IV y VIII, ambos inclusive, de clasificación profesional del convenio. De estar encuadrado entre los grupos 0 a III, ambos inclusive, será necesario el acuerdo entre empresa y trabajador.

La obligación de aceptación de la tramitación de la solicitud de jubilación parcial contemplada en el punto 2 precedente, será recíproca.

3. En cualquier caso, se fija como límite máximo de trabajadores en situación de jubilación parcial anticipada en la empresa, el 20% de la plantilla para empresas menores de 50 trabajadores y el 15% para empresas de más de 50 trabajadores, entendiéndose este porcentaje para los trabajadores de los grupos IV al VIII.

4. El acogimiento a la jubilación anticipada prevista en el apartado a), será incompatible con la previsión de la jubilación regulada en el apartado b). Asimismo operará idéntica incompatibilidad si la opción elegida es la del apartado b) (jubilación parcial) respecto de la opción prevista en el apartado a) (jubilación).

5. La empresa y el trabajador podrán acordar la prestación continuada de trabajo efectivo en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial mediante la fórmula de concentración del trabajo efectivo en jornada completa.

6. Hasta que el trabajador/a jubilados parcialmente, se jubilen totalmente o alcancen la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo de conformidad con los requisitos que establezca la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

7. Finalizado el contrato de relevo, el trabajador relevista tendrá derecho a la percepción de una indemnización de un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes, salvo que la empresa le proponga la transformación del contrato en indefinido, acepte o no dicha transformación.

8. Se ajustará su aplicación a los términos que la legislación vigente en cada momento sobre la materia contemple.

#### Art. 96. – Comisión Paritaria.

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

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

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

#### DISPOSICION ADICIONAL. – CLAUSULA DE GARANTIA

En el supuesto de que el incremento anual del índice de precios al consumo (IPC), al 31 de diciembre de 2008, supere el IPC previsto (3,5%), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento (IPC real más 1%), con efectos retroactivos al 1 de enero de 2008, sirviendo de base dicha revisión para los incrementos sucesivos.

\* \* \*

#### ANEXO I

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

A los efectos de lo dispuesto en el Capítulo V, artículo 32.4 del presente convenio, la fórmula para determinar el valor hora, con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

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

Siendo:

- SB Salario base.
- AC Antigüedad consolidada, en su caso.
- PI Posibles pluses individuales o complementos personales.
- CC Complemento de convenio.
- CP Complementos de puesto de trabajo.
- CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.
- GE Gratificaciones extraordinarias.
- V Importe de las vacaciones anuales.

\* \* \*

#### ANEXO II

Calendario laboral vigente hasta el 31-12-2008.

Se reflejará el firmado a principios de año.

\* \* \*

#### ANEXO III

Tablas salariales vigentes hasta el 31-12-2008.

Se reflejarán las tablas firmadas a principios de año.

\* \* \*

#### ANEXO IV

##### *Permisos y licencias*

1. – Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
2. – Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales (padres, nietos, cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a cinco en caso de desplazamiento superior a 150 km.
3. – Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales (cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a cinco en caso de desplazamiento superior a 150 km.
4. – Nacimiento o adopción de un hijo, tres días naturales; se aumentará a cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.
5. – Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable y personal.
6. – Para los trabajadores que ostenten cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.
7. – Por traslado de domicilio habitual, un día.
8. – Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
9. – Matrimonio de hijo, el día natural.

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar					Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Comp. Antig.	Comp. P. trab.	Comp. No sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 E.T.).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

TABLAS SALARIALES AÑO 2008

Grupo	Importe bruto anual	Importe bruto mensual	Salario base (mensual)	Plus extrasalarial (mensual)	Extras	Año	Antigüedad consolidada (anual)	Antigüedad consolidada (14 pagas)
0	36.224,85	2.588,56	2.488,73	99,84	2.581,05	82	2.518,48	179,89
1	30.494,01	2.138,49	2.038,66	99,84	2.416,04	86	1.930,14	137,87
2	28.521,62	2.001,12	1.091,29	99,84	2.254,07	87	1.784,41	127,46
3	22.194,98	1.559,23	1.459,40	99,84	1.742,09	88	1.635,97	116,85
4A	20.793,61	1.458,96	1.359,13	99,84	1.643,03	89	1.490,24	106,45
4B	19.746,83	1.384,03	1.284,20	99,84	1.569,22	90	1.341,71	95,84
5	19.161,28	1.341,78	1.241,94	99,84	1.529,95	91	1.195,98	85,43
6	18.466,36	1.292,58	1.192,75	99,84	1.477,69	92	1.091,55	77,97
7	18.147,44	1.270,31	1.170,47	99,84	1.451,87	93	783,61	55,97
8	17.837,70	1.247,15	1.147,31	99,84	1.435,97	94	511,36	36,53
						95	261,20	18,66
						96	261,20	18,66

\* \* \*

ANTIGÜEDAD

Año	Antigüedad consolidada (anual)	Antigüedad consolidada (14 pagas)
73	3.835,46	273,96
77	3.252,64	232,33
78	3.101,39	221,53
79	2.955,67	211,12

\* \* \*

CALENDARIO FESTIVO AÑO 2008

1 enero	Año Nuevo.
7 enero	Puente.
20 marzo	Jueves Santo.

21 marzo	Viernes Santo.
23 abril	Fiesta Comunidad Autónoma.
1 mayo	Fiesta 1 de mayo.
2 mayo	Puente.
15 agosto	Asunción.
15 septiembre	Fiestas Patronales.
16 septiembre	Fiestas Patronales.
13 octubre	Traslado Fiesta Nacional de España.
1 noviembre	Todos los Santos.
6 diciembre	Día de la Constitución.
8 diciembre	Inmaculada Concepción.
24 diciembre	Puente.
25 diciembre	Natividad.
26 diciembre	Puente.
31 diciembre	Puente.

## HORARIO LABORAL

Mañana: 8.00 a 13.30 horas.

Bocadillo: 9.30 a 10.00 horas.

Tarde: 15.30 a 18.30 horas.

Nota: Variación del mismo dependiendo de cada sección.

Se establecerán horarios de verano e invierno.

Se realizará una jornada semanal de 39 horas.

## OBSERVACIONES

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

Representantes de los trabajadores. – Firmas: (ilegibles).

Representante de la empresa. – Firma: (ilegible).

## ANEXO V

## Cuadro de clasificación profesional

N.º	Categorías	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administración Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director RR.HH. Director Producción	
III	Personal Titulado Medio Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> Jefe Sección Org. 1. <sup>a</sup>	2	Titulado Medio	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
IV V	Jefe de Personal Responsable Sección Externa				
VI VII	Responsable Sección Interna Responsable de equipo Maquinista 1. <sup>a</sup> Conductor de máquina especializada Conductor de bomba Mecánico 1. <sup>a</sup> Responsable de Departamento Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR.LL. Delineante 1. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado de Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VIII	Conductor 1. <sup>a</sup> Conductor Camión Especializado Oficial 1. <sup>a</sup> Plantista áridos Plantista aglomerado Soldador Laborante	4	Delineante 2. <sup>a</sup> Analista Laboratorio	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo	Oficial 1. <sup>a</sup> Oficio Conductor vehículos mayor 7.500 kg. Dosificador planta hormigones Conductor camión hormigonera Gruista Torre Operador de grúa móvil Carretillero mayor de 15.000 kg. Gruista de piezas especiales
IX	Administrativo Delineante	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2. <sup>a</sup> Oficio Maquinista Conductor camión hasta 7.500 kg. Mezclador de hormigones Carretillero Operador puente grúa Conductor de palas Palista de hormigón
X	Maquinista 2. <sup>a</sup> Conductor 2. <sup>a</sup> Aprendiz de máquina Aprendiz de camión Conductor rodillo Auxiliar Administrativo	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3. <sup>a</sup> Oficio Especialista Conductor furgoneta hasta 7.500 kg. Moldeador manual Operario de máquina sencilla
XI	Oficial 3. <sup>a</sup> Ayudante Administrativo	7	Laborante de hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de máquina
XII	Peón ordinario Limpiador Aprendizaje	8			Peón Personal de limpieza

## ANUNCIOS PARTICULARES

**TERESA GONZALEZ SIMON**

*Anuncio promovido por iniciativa privada, de acuerdo a lo establecido en el art. 433 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, relativo a tramitación de autorización de uso excepcional en suelo rústico, para la construcción de vivienda unifamiliar vinculada a explotación agrícola, en la parcela número 103 del polígono 56 de Burgos, a instancia de Teresa González Simón.*

Por el Ayuntamiento de Burgos se está tramitando la autorización de uso excepcional en suelo rústico, para la edificación de vivienda unifamiliar, vinculada a explotación agraria en la parcela n.º 103 del polígono 56, a favor de D.ª Teresa González Simón.

De conformidad con el artículo 25 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, conforme a la redacción dada por la Ley 4/2008, de 15 de septiembre, y el artículo 307.3 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, el expediente queda sometido a información pública por plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a efectos de que se formulen cuantas observaciones y alegaciones se estimen convenientes.

Durante dicho plazo el expediente podrá ser examinado en la Gerencia Municipal de Fomento, situada en la quinta planta del Ayuntamiento de Burgos, Pza. Mayor, s/n., de lunes a viernes, de 9 a 14 horas.

Burgos, 30 de diciembre de 2008. – La solicitante, Teresa González Simón.

200810661/35. – 40,00

## ANUNCIOS URGENTES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

**DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS**

**Servicio de Industria, Comercio y Turismo**

SECRETARIA TECNICA

*Edicto por el que se convoca al levantamiento de actas previas a la ocupación forzosa para la instalación de línea aérea Ubierna-Quintanaortuño, tramo entre Rioseras y Robredo Temiño. Expediente: AT/27.666.*

Por resolución de 24-10-08, de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos (Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo), se aprueba el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica de «Reforma de línea aérea de media tensión, Ubierna-Quintanaortuño, de la subestación transformadora de reparto Ubierna, con origen en apoyo actual n.º 434

y final en apoyo también actual n.º 17.982, de 3.223 metros de longitud, conductor 100-A1/S1A; línea aérea de media tensión, Ubierna-Quintanaortuño de la subestación transformadora de reparto Ubierna, derivación al centro de transformación Temiño, con origen en el nuevo apoyo n.º 20.405 y final en el apoyo existente n.º 18.578, de 760 m. de longitud, conductor 100-A1/S1A; asimismo se concede autorización administrativa a Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., para realizar las citadas instalaciones. declarándose en concreto la utilidad pública de las mismas, lo que según lo dispuesto en el Título IX de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados, así como su urgente ocupación, a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

En consecuencia, se convoca a los titulares de derechos y bienes afectados que figuran en la relación adjunta para que comparezcan en el Ayuntamiento de Valle de las Navas, a las 9.30 horas del día 19 de febrero de 2009, como punto de reunión, sin perjuicio de trasladarse a las fincas afectadas para llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación, de conformidad con el procedimiento que establece el citado art. 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

A dicho acto comparecerán los interesados, así como los titulares de cualquier clase de derecho o interés económico sobre los bienes afectados, debiendo acudir personalmente o mediante representante autorizado, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo sobre los bienes inmuebles que corresponda al bien de que se trata, pudiendo ir acompañados de Peritos y Notario siendo a su costa los honorarios que devenguen.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.2 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, los interesados y los titulares de derechos reales e intereses económicos directos sobre los bienes objeto de expropiación, así como los arrendatarios de los mismos que se hayan podido omitir en las relaciones de bienes afectados, podrán formular alegaciones al solo efecto de subsanar posibles errores u omisiones que se hayan producido al relacionar los bienes afectados por la urgente ocupación, hasta el momento del levantamiento de actas previas al Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León, en Burgos, Plaza de Bilbao, número 3.

De la presente convocatoria se dará traslado a cada interesado mediante notificación individual, significándose que esta publicación se efectúa igualmente a los efectos que determina el artículo 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en aquellos casos en los que por una u otra causa no hubiera podido practicarse la notificación individual.

Ostenta la condición de beneficiario del expediente la Empresa Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U.

Burgos, a 9 de diciembre de 2008. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

200810194/58. – 228,00

\* \* \*

### RELACION DE FINCAS AFECTADAS LINEA AEREA UBIERNA-QUINTANAORTUÑO TRAMO ENTRE RIOSERAS Y ROBREDO TEMIÑO

*Forma en que afecta y situación*

Finca	Apoyo n.º	Forma en que afecta y situación			Propietario	Datos catastrales	
		Ocupación apoyo (m.²)	Long. (m.)	Servidumbre m.² Ancho 11,5 m.		Políg.	Parc.
<b>TERMINO MUNICIPAL DE ROBREDO TEMIÑO (VALLE DE LAS NAVAS)</b>							
1	20.384-385-386	1,23	310	4.340	GONZALEZ SAIZ, JAVIER	516	669
2	20.386	0,25	58	812	HDOS. DIEZ PORRAS, EUGENIA	516	670
3	20.387	0,25	54	756	HDOS. DIEZ RUIZ, CLEMENTE	516	671

Finca	Forma en que afecta y situación					Datos catastrales	
	Apoyo n.º	Ocupación apoyo (m.²)	Long. (m.)	Servidumbre m.² Ancho 11,5 m.	Propietario	Políg.	Parc.
11	20.392	0,28	66	924	IZQUIERDO BERNAL, LUCILA	516	692
12	20.393	0,28	92	1.288	CARRERA SAIZ, OLIVA	516	694
14			24	336	GARCIA CONDE, VITORINA	516	696
15	20.394	0,25	52	728	MATA GARCIA, MIGUEL ANGEL	516	697
16	20.394	0,25	72	1.008	CARRERA SAIZ E HIJOS, OLIVA	516	698
17	20.395	0,28	77	1.078	CARRERA SAIZ E HIJOS, OLIVA	516	699
26	20.398-399	0,84	156	2.184	CARRERA SAIZ E HIJOS, OLIVA	503	153
27	20.399-400	0,84	119	1.666	MATA CONDE, JACINTO	503	154
28	20.401	0,56	147	2.058	MATA GARCIA, MIGUEL ANGEL	503	162
38	20.408-409	1,25	85	1.190	CONDE GIL, SANTOS	503	5.027
<b>DERIVACION A CT. TOBES Y RAHEDO</b>							
46	20.414	1,54	134	1.876	MATA CONDE, JACINTO	502	10.077

## SECCION DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**Información pública de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de instalación eléctrica.**

A los efectos previstos en el Decreto 127/2003, de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorizaciones administrativas de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León, se somete a información pública la solicitud de Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., de Burgos.

Expediente: AT/27.743.

Características:

– Línea aérea de media tensión con origen en apoyo actual n.º 16.047 de la línea derivación a centro de transformación Hornillalatorre y final en apoyo proyectado n.º 20.982, de 21 m. de longitud, conductor LA-56.

– Centro de transformación de intemperie sobre apoyo que sustituirá al centro de transformación tipo caseta actual de 100 kVA. de potencia, en B2.

– Redes de baja tensión asociadas al centro de transformación, conductor RZ 0,6/1 kV. de 3 x 95 + 54,6 mm.² de aluminio.

– Desguace del centro de transformación tipo caseta actual en Hornillalatorre.

Presupuesto: 12.787,29 euros.

Lo que se hace público para que en el plazo de veinte días, contados a partir de la publicación de este anuncio, cualquier persona pueda examinar el proyecto y manifestar mediante escrito, por duplicado, las alegaciones procedentes en el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de la Delegación Territorial de Burgos, de la Junta de Castilla y León, sita en Plaza de Bilbao, número 3, planta primera, en días hábiles de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 horas.

Burgos, 4 de diciembre de 2008. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

200810193/59. – 96,00

**Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna**

Intentada la notificación en el último domicilio conocido sin que haya sido posible practicarla a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se notifica a D. Antonio de Llano Gallo e Inmobiliaria Valdelozán, S.L., el acuerdo de la Junta de Gobierno Local n.º 20/2008, de fecha 21 de octubre de 2008 que en su parte dispositiva dice:

2. – Propuesta de ejecución de aval presentado como garantía de ejecución de la urbanización del Plan Parcial Santillán, de la localidad de Ubierna.

Primero. – Requerir a D. Antonio de Llano Gallo e Inmobiliaria Valdelozán, S.L., para que en el plazo de quince días contados desde el siguiente a la fecha en que reciba la notificación del presente acuerdo inicie la ejecución de las obras necesarias para concluir las contempladas en el proyecto de urbanización del Plan Parcial Santillán aprobado por la Junta de Gobierno Local en sesión de 18 de enero de 2001, así como a subsanar las deficiencias existentes en las obras ya ejecutadas de dicha urbanización en los términos que recoge el documento técnico redactado con fecha octubre de 2008 por el Estudio de Arquitectos Salinero Pampliega, a cuyo efecto se dará traslado de una copia del mismo a la interesada. Dichas obras deberán estar ejecutadas en el plazo de tres meses desde la fecha de inicio de las mismas.

Segundo. – Apercibir a don Antonio de Llano Gallo e Inmobiliaria Valdelozán, S.L., que de no atender el anterior requerimiento en el plazo señalado, el Ayuntamiento procederá a la ejecución subsidiaria de las obras y a costa del interesado.

Tercero. – Sin perjuicio de lo anterior, abrir el trámite de audiencia por plazo de quince días al objeto de que los interesados formulen por escrito ante el Ayuntamiento cuantas alegaciones consideren procedentes en defensa de sus derechos.

Cuarto. – Que de los anteriores acuerdos se dé traslado tanto a los obligados directos como a Caja de Burgos, esta última en su condición de obligado solidario respecto de don Antonio de Llano Gallo e Inmobiliaria Valdelozán, S.L.

Lo que notifico a Vd. haciéndole saber que contra el presente acuerdo por ser de trámite no cabe recurso alguno.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o inicie la ejecución de las obras necesarias para concluir las contempladas en el proyecto de urbanización del Plan Parcial Santillán, se dictarán las oportunas resoluciones.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sotopalacios, Merindad de Río Ubierna, a 23 de diciembre de 2008. – El Alcalde, Raúl Martín Bellostas.

200900025/65. – 76,00

**Ayuntamiento de Valle de Manzanedo**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.4 de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (texto refundido del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo), por el presente se anuncia al público

que, una vez expuesto al público sin reclamaciones y de conformidad con el acuerdo de aprobación inicial adoptado en fecha 8 de octubre de 2008, ha quedado definitivamente aprobada la ordenanza fiscal, cuyo texto íntegro se publica seguidamente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley reguladora de Bases de Régimen Local (7/1985, de 2 de abril) y artículo 19 de la mencionada Ley reguladora de Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva de estas modificaciones de ordenanzas fiscales puede interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, en el plazo de dos meses a partir de la fecha del día siguiente a la publicación de este anuncio.

Valle de Manzanedo, a 23 de diciembre de 2008. – La Alcaldesa, María del Carmen Saiz Fernández.

200900046/67. – 204,00

\* \* \*

## ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACION DEL SERVICIO DE SUMINISTRO DE AGUA

### I. – PRECEPTOS GENERALES

Artículo 1. – El presente texto se aprueba en el ejercicio de la potestad reglamentaria reconocida al municipio de Valle de Manzanedo en su calidad de Administración Pública de carácter territorial, en el artículo 4.1 a) de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo previsto en los artículos 41 a 48 de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (texto refundido del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo) y facultad específica del artículo 117 de la última norma mencionada.

### II. – CONCEPTO

Artículo 2. – La obligación de pago de la tasa regulada en esta ordenanza nace:

- a) Por la iniciación de la actividad, técnica y administrativa, para la contratación definitiva del suministro de agua potable.
- b) Por la disponibilidad y mantenimiento del servicio de suministro de agua potable.
- c) Por la utilización del servicio de abastecimiento de agua potable.
- d) Por la actividad inspectora desarrollada por el personal del servicio, conducente a comprobar el cumplimiento estricto de las normas establecidas.
- e) Por la instalación de acometidas a las redes de distribución de agua potable. Comprende el hecho de disponer físicamente del servicio de abastecimiento.
- f) Por el alquiler o mantenimiento en adecuadas condiciones de funcionamiento de los contadores.

### III. – OBLIGADOS AL PAGO

Artículo 3. – Estarán obligados al pago de esta tasa quienes se beneficien de los servicios o actividades prestados o realizados por este Ayuntamiento, a que se refiere el artículo 2 de esta ordenanza.

### IV. – CUANTIA

Artículo 4. – *Tarifas:*

A) Servicio:

- A.1. - Cuota de servicio: Acometida/año: 30,00 euros.
- B.1. - Cuota de consumo:
  - B.1.a) Hasta 30 m.<sup>3</sup> (trimestrales). Por cada m.<sup>3</sup>: 0,20 euros.
  - B.1.b) Entre 30,01 y 60 m.<sup>3</sup> (trimestrales). Por cada m.<sup>3</sup>: 0,30 euros.
  - B.1.c) Resto desde 60,01 m.<sup>3</sup> (trimestrales). Por cada m.<sup>3</sup>: 0,90 euros.

B) Acometidas:

B.1. - Por acometida: 1.800,00 euros.

C) Alquiler o mantenimiento de contador:

C.1. - Uso doméstico: Por mes: 0,60 euros.

La cuota de consumo se facturará exclusivamente por los efectuados entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

A todas estas tarifas se les incrementará el impuesto sobre el valor añadido al tipo vigente en cada momento.

Pasado el primer año de entrada en vigor, estas tarifas se incrementarán anualmente conforme al índice de variación del Índice de Precios al Consumo del año anterior.

### V. – EXENCIONES Y BONIFICACIONES

Artículo 5. – A partir de la vigencia de la presente ordenanza, no se concederá ninguna clase de exenciones ni bonificaciones de ningún tipo en la exacción de esta tasa, considerando que la tarifa «A.1.a) por servicio: Hasta 30 m.<sup>3</sup> (trimestrales)» ya se encuentra bonificada respecto a su precio real.

### VI. – NORMAS DE GESTION

Artículo 6. – Este servicio se presta directamente por el Ayuntamiento sin órgano especial de gestión.

Artículo 7. – Las acometidas a las redes de distribución de agua serán ejecutadas por el Ayuntamiento directamente por su personal o a través de empresa contratada o por el usuario directamente o por contratista autorizado bajo la supervisión e instrucciones del personal municipal, facilitando el servicio municipal el contador.

Artículo 8. – La tasa por acometida se exigirá en régimen de autoliquidación que se presentará con la solicitud del servicio.

Para la concesión de acometida al servicio será requisito haber satisfecho previamente la tasa correspondiente.

Artículo 9. – A los usuarios que ya tuvieren conexión a las redes, se les liquidará la tasa por servicio el día primero de cada trimestre natural en los que se divide la facturación.

A los usuarios que se fueren incorporando al servicio, se les liquidará la tasa por servicio el día primero del trimestre natural siguiente a aquel en que se realice dicha incorporación.

Artículo 10. –

1. La inclusión inicial en el listado se hará de oficio, una vez concedida la licencia de acometida a la red.

2. Las cuotas exigibles por esta tasa se liquidarán y recaudarán por los mismos periodos y en los mismos plazos que los recibos de alcantarillado.

Artículo 11. –

1. Con carácter general, la tasa se liquidará anualmente. Al efecto el Ayuntamiento formará el padrón correspondiente, que expondrá al público por plazo legal, procediendo a su cobro en plazo ordinario por tiempo de dos meses y en cualquiera de las formas legalmente admisibles, preferentemente mediante domiciliación bancaria.

2. Las tasas que correspondieren a actos únicos, como son la concesión de licencias, inspecciones, etc., se liquidarán cuando el Ayuntamiento desarrolle la actividad

3. Todas las tasas que contempla esta ordenanza tienen carácter irreducible.

Artículo 12. – El pago de las deudas generadas por esta tasa se realizará en la forma siguiente:

a) Los obligados al pago que las hubieren domiciliado, mediante cargo en la cuenta de la entidad bancaria que hayan señalado al efecto.

b) Los obligados al pago que no las hubieren domiciliado o que por cualquier causa no hubieren sido satisfechas a pesar de haber indicado su domiciliación, en las oficinas bancarias que se habiliten por este para su cobro.

Artículo 13. –

1. Para el cobro de estas tasas podrán utilizarse en periodo voluntario y en periodo ejecutivo los servicios de gestión tributaria y recaudatoria de la Diputación Provincial de Burgos, a través de la Delegación correspondiente.

2. Sin perjuicio de la aplicación de la vía de apremio para el cobro de las tasas pendientes en vía ejecutiva, el Ayuntamiento podrá actuar contra los obligados al pago por vía de corte del suministro de agua, en los supuestos y siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento Municipal del Servicio.

3. En lo no previsto expresamente en esta ordenanza, para la administración y cobro de los precios públicos se aplicará supletoriamente la Ley 8/89, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos (modificada por Ley 25/1998, de 13 de julio), la Ley General Tributaria y demás normas concordantes con aquellas.

VII. – INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 14. –

1. El Ayuntamiento sancionará todo incumplimiento de los artículos de la presente ordenanza, por acción u omisión, en función de la gravedad de cada caso y la existencia o no de negligencia o mala fe.

En todo lo relativo a la calificación de las infracciones tributarias, así como las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en la ordenanza fiscal general municipal y subsidiariamente a lo dispuesto en la Ley General Tributaria y demás normativa aplicable.

2. Por lo demás, en cuanto a la tipificación de infracción y aplicación de sanciones por incumplimiento de obligaciones con el servicio se estará a lo establecido en el correspondiente Reglamento del mismo.

DISPOSICION FINAL

Esta ordenanza fue aprobada por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 8 de octubre de 2008, ha estado expuesta al público mediante anuncios en el tablón de edictos de este Ayuntamiento y «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos número 214, de fecha 7 de noviembre de 2008, por plazo de 30 días hábiles, sin que durante el mismo se haya producido reclamación o alegación alguna, y ha sido elevada automáticamente a definitiva. Todo ello de conformidad con los artículos 16 y 17 de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (texto refundido del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo).

La entrada en vigor se producirá el día de la publicación del texto íntegro en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, con efecto del 1 de enero del año 2009, continuando su vigencia hasta que se acuerde su modificación o derogación.

**Ayuntamiento de Vilviestre del Pinar**

Por don Raúl Bartolomé Mediavilla, se ha solicitado del Excelentísimo Ayuntamiento de Vilviestre del Pinar, licencia ambiental para explotación de 80 cabezas de ganado vacuno extensivo, en los montes de Vilviestre del Pinar (Burgos).

Conforme a lo previsto en el art. 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre trámite de información pública por plazo de veinte días, contados desde el siguiente al de la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, a fin de que por quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende instalar, puedan formular las alegaciones o exposiciones que consideren pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente se

halla de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina (de 10 a 14 horas, en días laborables), en el plazo indicado.

En Vilviestre del Pinar, a 12 de diciembre de 2008. – El Alcalde, Sixto Peñaranda Mediavilla.

200810367/66. – 68,00

**Ayuntamiento de Canicosa de la Sierra**

*Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2008*

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Canicosa de la Sierra, para el ejercicio de 2008, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS		
Cap.	Descripción	Imp. consolid.
1.	Gastos de personal . . . . .	147.800,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios . . . . .	284.755,00
4.	Transferencias corrientes . . . . .	138.800,00
6.	Inversiones reales . . . . .	257.500,00
Total presupuesto . . . . .		828.855,00

ESTADO DE INGRESOS		
Cap.	Descripción	Imp. consolid.
1.	Impuestos directos . . . . .	77.200,00
2.	Impuestos indirectos . . . . .	13.000,00
3.	Tasas y otros ingresos . . . . .	37.115,00
4.	Transferencias corrientes . . . . .	155.140,00
5.	Ingresos patrimoniales . . . . .	101.300,00
6.	Enajenación de inversiones reales . . . . .	260.000,00
7.	Transferencias de capital . . . . .	185.100,00
Total presupuesto . . . . .		828.855,00

Plantilla de personal del Ayuntamiento de Canicosa de la Sierra.–

- A) Funcionario: 1 Secretario-Interventor. Grupo A1.
- B) Personal laboral fijo: 1 plaza de Auxiliar Administrativo; 1 plaza de operario de usos múltiples.
- C) Personal laboral eventual: 1 plaza de Auxiliar Administrativo encargado del Telecentro; 5 plazas de peones de obras y servicios.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

En Canicosa de la Sierra, a 31 de diciembre de 2008. – El Alcalde, Ramiro Ibáñez Abad.

200900027/63. – 84,00

### Ayuntamiento de Valle de Sedano

Por D. Dirk Rainer Kahlfeld, ha sido solicitada licencia de actividad ambiental para la instalación de 12 colmenas, en la parcela n.º 119 del polígono 10, del Catastro Parcelario, del antiguo término municipal de Cortiguera, perteneciente a este Ayuntamiento, así como la documentación que a la misma acompaña y con arreglo a lo establecido en la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

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

Sedano, a 19 de diciembre de 2008. – El Alcalde (ilegible).  
200900049/93. – 68,00

### Ayuntamiento de Arandilla

Este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 27 de diciembre de 2008, acordó aprobar el proyecto para ejecutar las obras para la instalación del alumbrado público en Arandilla, por un presupuesto total de 51.900,00 euros, redactado por la Ingeniero Industrial Superior D.ª Cristina Gento Mayor.

Se expone al público en la Secretaría Municipal por el plazo de quince días a los efectos de su examen y presentación de reclamaciones, entendiéndose definitivamente aprobado en el supuesto de que no se presente ninguna alegación.

En Arandilla, a 30 de diciembre de 2008. – El Alcalde, José Javier Martínez Herrero.

200900057/95. – 68,00

### Ayuntamiento de Huérmeces

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, así como con lo establecido en el art. 25.2.b), en relación con el art. 29 de la Ley 5/99, de Urbanismo de Castilla y León, y art. 306 y siguientes del Decreto 22/2004, de 29 de enero, se somete a información pública el expediente que se tramita a instancia de Fénix Conservación, S.L., para la rehabilitación de palacio para centro de restauración, en finca n.º 86, polígono 505, de este término municipal de Huérmeces, a los efectos de licencia ambiental y cambio de uso excepcional en suelo rústico.

Durante el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al de la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, el expediente se halla a disposición del público en la Secretaría del Ayuntamiento, a fin de que quienes se consideren afectados por las instalaciones y actividad, puedan examinarlo y presentar, por escrito, cuantas alegaciones, observaciones y sugerencias estimen oportunas.

Huérmeces, a 30 de diciembre de 2008. – El Alcalde, Santiago González González.

200900058/96. – 68,00

### Junta Administrativa de Treviño

De conformidad con lo dispuesto en el art. 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, por el presente se anuncia al público que ha quedado definitivamente aprobada la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de

la tasa por la prestación de abastecimiento de agua, una vez expuesta al público sin reclamaciones y de conformidad con el acuerdo adoptado en fecha 15 de noviembre de 2008, publicándose el texto modificado siguiente:

#### TASA POR LA PRESTACION DE ABASTECIMIENTO DE AGUA

- Tasa mínima obligatoria de mantenimiento: 43 euros semestrales.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 113 de la Ley reguladora de Bases de las Haciendas Locales (7/1985, de 2 de abril) y artículo 19 de la Ley reguladora de las Haciendas Locales 39/1988, de 28 de diciembre, contra la aprobación definitiva de esta ordenanza fiscal y sus disposiciones puede interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Burgos, en el plazo de treinta días, a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio.

En Treviño, a 5 de enero de 2009. – El Alcalde Pedáneo, Roberto Bajos Argote. – El Secretario, Alfredo Ruiz de Samaniego.

200900047/94. – 68,00

### Comunidad de Regantes del Canal del Pisuergra

Se convoca a todos los propietarios de fincas regables por el Canal del Pisuergra a la Asamblea General Ordinaria, que tendrá lugar en el Salón de Actos del Centro de Día de Astudillo (Palencia), el próximo domingo, día 8 de febrero de 2009, a las 11.00 horas en primera convocatoria, o bien, a las 11.30 horas en segunda convocatoria, y con el siguiente

#### ORDEN DEL DIA

1.º - Lectura y aprobación, si procede, del acta de la última sesión ordinaria.

2.º - Informe sobre la campaña pasada y previsiones para la que se inicia.

3.º - Estudio y aprobación, si procede, del estado de cuentas a 31 de diciembre de 2008.

4.º - Estudio y aprobación, si procede, del presupuesto para la campaña de 2009, y de una cuota por hectárea para gastos de la Comunidad en la campaña de 2009, según el siguiente detalle:

- Cuota de 40 euros por hectárea en zona regable que no moderniza el regadío.

- Cuota de 35 euros por hectárea en zona regable que sí moderniza el regadío.

- Cuota mínima de 20 euros por propietario y recibo emitido.

- Recargo del 20% para los ingresos fuera de plazo.

- Propuesta de derrama extraordinaria de 15 euros por hectárea para indemnizar daños por obras.

5.º - Ruegos y preguntas.

Importante. – Se recuerda que el Padrón de Propietarios se encuentra a disposición de los mismos para su comprobación en la oficina de la Comunidad, en Astudillo, de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, y que se podrán instar modificaciones o rectificaciones hasta 48 horas antes de la celebración de la Asamblea. También podrán consultar el Padrón a través del Vocal de cada municipio que tendrá una copia de los propietarios de su término municipal.

Las cuentas a aprobar estarán a disposición de los participantes en la oficina de la Secretaria de la Comunidad (c/ Cestilla, 2-3.ª, de Palencia), durante la semana anterior a la celebración de la Asamblea.

Para ejercer el derecho a voto será imprescindible la identificación por medio del D.N.I. También se podrá votar por delegación presentando autorización suficiente y fotocopia del D.N.I. del propietario representado.

Palencia, 23 de diciembre de 2008. – El Presidente, Jesús Santander López.

200900028/81. – 90,00