

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE SORIA

<u>SUSCRIPCIONES</u>	SE PUBLICA LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES EXCEPTO FESTIVOS FRANQUEO CONCERTADO Nº 42/4 Precio ejemplar: 0,90 € Número ejemplar atrasado: 1,40 € Depósito Legal: SO-1/1958	<u>ANUNCIOS</u>
Anual para Ayuntamientos, Juzgados y Organismos Oficiales: 44,40 € Anual particulares 60,70 € Semestral particulares 33,30 € Trimestral particulares 19,40 €		Por cada línea de texto, en letra Arial, Helvética o similar, de cuerpo 12 y a 15 cm. de columna: Inserción "ordinaria": 1,40 euros. Inserción "urgente": 2,80 euros.

Año 2007	Lunes 2 de Abril	Núm. 39
----------	------------------	---------

S U M A R I O

	<i>PAG.</i>
II. ADMINISTRACIÓN LOCAL	
AYUNTAMIENTOS	
SORIA	
Presupuesto general del Ayuntamiento para 2007	2
COVALEDA	
Ordenanza reguladora de la forma de realizar el aprovechamiento y disfrute de pastos en el monte.....	2
Lista de aspirantes admitidos y excluidos a la plaza de Auxiliar Administrativo	2
ARCOS DE JALÓN	
Corrección de errores del presupuesto general publicado el día 21 de marzo de 2007	3
III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO	
Convenio Colectivo empresa ADEMA	3
Convenio Colectivo empresa ASOPIVA.....	14

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO

SORIA INTERVENCIÓN EDICTO

Finalizado el plazo de exposición al público del acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2007; bases de ejecución; anexo de la plantilla municipal; anexo de inversiones y demás documentación complementaria, sin que se haya presentado reclamación alguna contra el mismo, se entiende elevado a definitivo.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 169.3 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, se hace público un resumen por capítulos del mismo, que a continuación se transcribe, y a efectos, en su caso, de los recursos regulados en el art. 171.1 de la precitada ley.

PRESUPUESTO DE GASTOS EN EUROS. EJERCICIO: 2007

CÓDIGO PARTIDA	DENOMINACIÓN	CAPÍTULO
CAPITULO 1	GASTOS DE PERSONAL.....	13.463.000,00
CAPITULO 2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS.....	11.553.000,00
CAPITULO 3	GASTOS FINANCIEROS.....	750.000,00
CAPITULO 4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES.....	2.706.000,00
CAPITULO 6	INVERSIONES REALES.....	16.557.000,00
CAPITULO 7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.....	2.922.000,00
CAPITULO 8	ACTIVOS FINANCIEROS.....	79.000,00
CAPITULO 9	PASIVOS FINANCIEROS.....	1.660.000,00
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS.....		49.690.000,00

PRESUPUESTO DE INGRESOS EN EUROS. EJERCICIO: 2007

CÓDIGO PARTIDA	DENOMINACIÓN	CAPÍTULO
CAPITULO 1	IMPUESTOS DIRECTOS.....	10.835.000,00
CAPITULO 2	IMPUESTOS INDIRECTOS.....	2.539.000,00
CAPITULO 3	TASAS Y OTROS INGRESOS.....	6.284.000,00
CAPITULO 4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES.....	8.993.000,00
CAPITULO 5	INGRESOS PATRIMONIALES.....	1.689.000,00
CAPITULO 6	ENAJENACION DE INVERSIONES REALES.....	11.168.000,00
CAPITULO 7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.....	6.443.000,00
CAPITULO 8	ACTIVOS FINANCIEROS.....	79.000,00
CAPITULO 9	PASIVOS FINANCIEROS.....	1.660.000,00
TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS.....		49.690.000,00

Soria, 30 de marzo de 2007.- La Alcaldesa, Encarnación Redondo Jimenez. 1113

COVALEDA

Transcurrido el plazo de treinta días hábiles a efectos de reclamaciones o alegaciones sin que ninguna se hayan formulado, se eleva a definitivo el Acuerdo Municipal adoptado en sesión de fecha 28 de junio de 2006 relativo a la modificación de la Ordenanza Reguladora de la forma de realizar el aprovechamiento y disfrute de pastos en el monte de Covaleda.

De conformidad con el art. 49 de la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local se hace público el texto íntegro de la modificación llevada a cabo en dicha Ordenanza que es del tenor literal siguiente:

Ordenanza Reguladora de la forma de realizar el aprovechamiento y disfrute de pastos en el monte de Covaleda

ARTÍCULO 5.- CLASES DE GANADOS.

1.- Podrán tomar parte en el disfrute de los pastos las reses de ganado caballar, asnal, vacuno y ovino en los plazos y condiciones que se estipulen en esta Ordenanza.

2.- Queda prohibido el pastoreo de caballos enteros en los pastos municipales.

3.- La expresión de ganado menor designará al ovino y la de ganado mayor al caballar, asnal y vacuno.

La modificación de esta ordenanza entrará en vigor el mismo día de su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia** permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Covaleda, 20 de marzo de 2007.- La Alcaldesa, Concepción Martínez de Miguel. 1079

- - -

Por Resolución de esta Alcaldía de fecha 27 de marzo de 2007, se ha aprobado la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos a la plaza de Auxiliar Administrativo de Administración General en la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento.

ASPIRANTES ADMITIDOS

1º Apellido	2º Apellido	Nombre	D.N.I.
Alonso	Carretero	Marina	16.806.788-K
Alonso	Martín	Rafael	12.376.281-G
Altalarrea	García	Mario Javier	72.876.951-W
Andrés	Hernández	María	72.882.296-B
Antolín	Marcos	Alvaro Amando	71.274.198-G
Antón	Martín	Pedro	72.888.892-Y
Arribas	Gómez	María Marta	72.884.345-J
Bermejo	Gallego	Aurora	71.015.179-B
Blanco	Ledo	Alfonso	12.403.545-J
Blasco	Andrés	Verónica	72.885.643-T
Cruz	Pérez	Raquel	71.261.854-B
Diego (de)	Jimeno	Nieves	16.806.778-B
Elías	Santamaría	Maira	72.884.295-D
Frías	López	Gemma	72.887.040-V
González	Moreno	María Esther	16.803.540-Q
Gorjon	Salvador	Francisco Javier	07.970.645-H
Hernández	Pacheco	Carolina	72.889.584-P
Herrero	Llorente	Elena	72.883.307-X
Iñigo	Millán	Ana Isabel	72.883.999-N
Jiménez	Hernando	Mercedes	16.803.295-R
Jiménez	Nieto	Cristina	50.693.671-S
Lapeña	Arribas	María	72.887.387-L
Les	Delegado	Mª de las Mercedes	33.432.143-X
López	Hernández	María Sonia	16.810.686-D
Martín	Pérez	Rosalía María	03.465.073-P
Miguel (de)	Cremer	María del Carmen	13.090.959-A
Miguel (de)	Pascual	Sergio	16.810.009-E
Millán	Herrero	Marta	16.812.253-N
Monteagudo	Cestero	Silvia	72.885.898-W

1º Apellido	2º Apellido	Nombre	D.N.I.
Pedro (de)	Miguel (de)	Marta	16.809.585-N
Pérez	Miguel (de)	Natividad Esmeralda	16.802.751-D
Pérez	Pascual	Raquel	72.883.458-T
Rivera	Plaza	María Cristina	52.974.304-Z
Romero	Cámara	Angélica	72.879.287-S
Romero	Crespo	Rosa María	50.174.826-G
Rubio	Hernández	Ruth	72.879.804-A
Sanz	Rupérez	Mario	16.803.231-Y
Sanz	Vicente (de)	María Antonia	72.880.452-F
Soria	Martínez	Arantzazu	72.881.570-K
Tejedor	Almería	Cristina	16.811.108-V
Tejedor	Torrecilla	Fernando	72.879.702-Q
Toledo	González	Noelia	16.807.450-Q
Torrecilla	Escribano	Sergio	16.812.254-J
Torrecilla	Jimeno	Esther	16.811.074-Y
Torrecilla	Jimeno	Isabel	16.811.075-F
Valen	Fernández	Juan Pablo	16.801.719-N

ASPIRANTES EXCLUIDOS

1º Apellido	2º Apellido	Nombre	D.N.I.
Basante	Caridad	Miguel Angel (1)	10.081.485-X
Cantería	Ovejero	Trinidad (2)	72.890.956-T
Pablos (de)	Fernández	Beatriz (1)	09.347.233-X

(1).- No ha efectuado pago derechos de examen dentro de plazo.

(2).- No acredita titulación requerida.

Lo que se hace público a efectos de reclamaciones durante el plazo de diez días hábiles contados a partir de la publicación del presente anuncio en el **Boletín Oficial de la Provincia**.

Covalada, 27 de marzo de 2007.- La Alcaldesa, Concepción Martínez de Miguel. 1106

ARCOS DE JALÓN

Advertido error publicado en el anuncio de aprobación definitiva de presupuesto general para 2006, del **Boletín Oficial de la Provincia** nº 34 del miércoles 21 de Marzo, se procede a su corrección, donde dice: I) RESUMEN DEL REFERENCIADO PRESUPUESTO PARA 2007 debe decir: I) RESUMEN DEL REFERENCIADO PRESUPUESTO PARA 2006 y donde dice: II) PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE ESTA ENTIDAD, APROBADO JUNTO CON EL PRESUPUESTO GENERAL PARA 2007 debe decir: II) PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE ESTA ENTIDAD, APROBADO JUNTO CON EL PRESUPUESTO GENERAL PARA 2006.

Arcos de Jalón, 22 de marzo de 2007.- El Alcalde, Jesús Ángel Peregrina Molina. 1080

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Sección: Relaciones Laborales.

Ref.: Convenios Colectivos.

Empresa: ADEMA (Asociación para el Desarrollo Endógeno de Almazán y otros municipios).

Código: 4200452

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal de la empresa ADEMA (Asociación para el Desarrollo Endógeno de Almazán y otros municipios), recibido en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 23 de febrero de 2007 y suscrito en fecha 20-02-07, por la representación empresarial y el representante de los trabajadores.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de mayo, Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo.

ACUERDA:

Primero: Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia**.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL TÉCNICO,
DE ADMINISTRACIÓN Y DE SERVICIOS
DE LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO
ENDOGENO DE ALMAZAN Y OTROS MUNICIPIOS
-ADEMA- (2006-2008)

INDICE

CAPÍTULO I.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Art. 1.- Partes concertantes
- Art. 2.- Ámbito personal, funcional y territorial
- Art. 3.- Ámbito temporal
- Art. 4.- Denuncia

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

- Art. 5.- Composición

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Art. 6.- Organización de las condiciones de trabajo
- Art. 7.- Catálogo de puestos de trabajo

CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Art. 8.- Clasificación profesional
- Art. 9.- Categorías profesionales
- Art. 10.- Requisitos

CAPÍTULO V.- INGRESOS Y PROVISIÓN DE VACANTES

- Art. 11.- Ingresos y provisión de vacantes
- Art. 12.- Contratación temporal o de duración determinada
- Art. 13.- Período de prueba

CAPÍTULO VI.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

- Art. 14.- Movilidad geográfica
- Art. 15.- Movilidad funcional

CAPÍTULO VII.- JORNADA Y HORARIOS

- Art. 16.- Jornada
- Art. 17.- Calendario laboral
- Art. 18.- Horario
- Art. 19.- Pausa durante la jornada de trabajo
- Art. 20.- Reducción de jornadas por guarda legal

CAPÍTULO VIII.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- Art. 21.- Vacaciones anuales
- Art. 22.- Permisos retribuidos
- Art. 23.- Licencias no retribuidas

CAPÍTULO IX.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 24.- Suspensión del contrato

Art. 25.- Excedencia voluntaria

Art. 26.- Excedencia forzosa

Art. 27.- Excedencia por cuidado de hijos

Art. 28.- Excedencia por cuidado de un familiar

Art. 29.- Maternidad, adopción y acogimiento

Art. 30.- Riesgo durante el embarazo

Art. 31.- Liquidación de partes proporcionales

Art. 32.- Extinción del contrato de trabajo

CAPÍTULO X.- RETRIBUCIONES

Art. 33.- Retribuciones salariales

Art. 34.- Garantías ad personam

Art. 35.- Retribuciones mínimas

Art. 36.- Compensación por horas extraordinarias

Art. 37.- Retribuciones durante los períodos de Incapacidad Temporal y otros

CAPÍTULO XI.- GASTOS POR RAZÓN DEL SERVICIO

Art. 38.- Gastos de desplazamiento

Art. 39.- Gastos de transporte

Art. 40.- Otros gastos

Art. 41.- Anticipos

CAPÍTULO XII.- FORMACIÓN

Art. 42.- Cursos de formación

Art. 43.- Coste de la formación

CAPÍTULO XIII.- SEGURIDAD Y SALUD

Art. 44.- Derecho a la salud

Art. 45.- Derechos de participación de los trabajadores

CAPÍTULO XIV.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 46.- Facultad sancionadora

Art. 47.- Clase de faltas

Art. 48.- Sanciones

Art. 49.- Procedimiento

Art. 50.- Prescripción

CAPÍTULO XV.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Art. 51.- Derecho de reunión

Art. 52.- De los Comités de Empresa de Centro y Delegados de Personal

Art. 53.- Asesores

Art. 54.- Uso del crédito horario para funciones de representación

Art. 55.- Bolsa de horas de representación

Art. 56.- Elecciones a órganos de representación colectiva

ANEXO I.- TABLA DE RETRIBUCIONES FIJAS MÍNIMAS

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE ADMINISTRACIÓN Y DE SERVICIOS DE LA "ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO ENDOGENO DE ALMAZAN Y OTROS MUNICIPIOS -ADEMA-"

CAPÍTULO I

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Partes concertantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre "Asociación para el desarrollo endógeno de Almazán y otros municipios -ADEMA-" y el personal que presta sus servicios por cuenta de dicha asociación en funciones técnicas, administrativas y de servicios; a través de las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 2.- Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo del personal que con relación jurídico-laboral presta o preste servicios en los centros

de trabajo de la asociación expresadas en el art. 1, según el ámbito de aplicación del art. 1 del RDLeg. 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al ámbito funcional, afectará este Convenio al personal laboral de la asociación que ejerza funciones de carácter técnico, administrativo y de servicios, a excepción de aquel que estuviera vinculado a Escuelas Taller, Talleres de Empleo u otros análogos, en los que se atenderá a lo que establezca la normativa sectorial aplicable a estos proyectos.

El ámbito territorial del Convenio será el de la Provincia de Soria, que corresponde a aquel en el que tiene su sede oficial la asociación según sus estatutos sociales.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, con independencia de su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia de Soria**, con excepción de los efectos económicos que se aplicarán a partir del 1º de enero del año 2006.

El Convenio tendrá vigencia y extenderá sus efectos hasta el día 31 de diciembre del año 2008. Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes y en tanto no se firme un nuevo convenio éste se entenderá prorrogado de año a año a partir de la citada fecha.

Artículo 4.- Denuncia.

1.- Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio en cualquier momento siempre que lo haga expresamente y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia, bien en su plazo inicial, bien en cualquiera de las prórrogas, que, en su caso, se sucedan.

Presentado en tiempo y forma la denuncia de convenio se constituirá en el plazo de un mes la comisión negociadora.

Denunciado el convenio, y en tanto no recaiga acuerdo expreso, mantendrá aquél su vigencia de forma transitoria en todo su contenido normativo, hasta tanto no sea sustituido por un nuevo convenio.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Artículo 5.- Composición.

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el **Boletín Oficial de la Provincia** se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del mismo. Esta Comisión estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes.

Por la parte empresarial comparecerán dos representantes de la Junta Directiva de la asociación.

Los dos componentes de la parte social serán elegidos por los trabajadores.

En la reunión constitutiva de la Comisión Paritaria deberá nombrarse Presidente y Secretario de la misma, y para quedar válidamente constituida será necesaria la presencia como mínimo de las dos terceras partes de sus miembros.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por las Asociaciones o los representantes de los Trabajadores.

d) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la asociación y los representantes de los trabajadores.

e) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

La Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6.- Organización de las condiciones de trabajo.

1.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, entendiéndose por tal la asociación que suscribe el convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia en los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

2.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos orientado a la mejora continua.

b) La formación, profesionalización y promoción de los trabajadores.

c) Potenciación del trabajo en equipo mediante la adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

d) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

e) Impulsar la participación activa de todos los miembros de las asociaciones.

f) Flexibilización y adecuación a las necesidades del servicio.

Artículo 7.- Catálogo de puestos de trabajo.

El catálogo de puestos de trabajo se corresponderá con el existente en la asociación en el momento de la firma del presente convenio, con sus características y requisitos específicos que le son propios. Las modificaciones que en el futuro pudieran producirse en dicho catálogo se pondrán en conocimiento previo de los representantes de los trabajadores a los oportunos efectos.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 8.- Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación de la categoría y niveles profesionales, las tareas y actividades, relacionadas de forma no exhaustiva, asignadas a cada categoría y los diferentes puestos de trabajo que cada uno puede desempeñar.

La clasificación se efectúa en atención a las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

Artículo 9.- Categorías profesionales.

Se establecen las siguientes categorías profesionales:

- Gerente.

- Vicegerente

- Técnico Titulado: Técnico Superior, Técnico Medio.

- Administrativo

- Auxiliar Administrativo

- Limpiador

El personal de la empresa tiene derecho a su clasificación profesional de acuerdo con el puesto de trabajo que desempeñe, y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de las distintas categorías profesionales.

Para que pueda considerarse que el trabajador tiene derecho a promocionar a una categoría profesional superior a la que tiene reconocida en el contrato, deberá acreditar que, al menos, el 30% de su jornada laboral lo dedica plenamente a la realización de las funciones y tareas propias de dicha categoría superior a la que pretende optar.

Artículo 10.- Requisitos.

Los requisitos que corresponderán a cada categoría serán los siguientes:

1.- Gerente.- Licenciado, arquitecto o ingeniero, con más de 3 años de experiencia en desarrollo rural, valorándose experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

2.- Vicegerente.- Licenciado, arquitecto, ingeniero o diplomado, con más de 3 años de experiencia en desarrollo rural, valorándose experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

3.- Técnico Superior.- Licenciado, arquitecto o ingeniero. Se valora experiencia en desarrollo rural, experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

4.- Técnico Medio.- Diplomado Universitario o titulación superior. Se valora experiencia en desarrollo rural, experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

5.- Administrativo o especialistas no universitarios.- Formación Profesional de Segundo Grado o formación equivalente, se valorará experiencia en desarrollo rural, experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

6.- Auxiliar Administrativo.- Formación Profesional de Primer Grado o formación equivalente, se valorará experiencia en desarrollo rural, experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

7.- Limpiador.- Graduado escolar.

CAPÍTULO V

INGRESOS Y PROVISIÓN DE VACANTES

Artículo 11.- Ingresos y provisión de vacantes.

Los puestos de trabajo vacantes se cubrirán con arreglo al sistema de libre elección a través del proceso de selección de personal que la empresa estime adecuado, de entre aquellos

aspirantes que cumplan los requisitos y aptitudes necesarios para el desempeño del concreto puesto de trabajo de que se trate. En dichos procesos de selección se respetarán los criterios de objetividad, transparencia y libre concurrencia a la hora de seleccionar al personal.

No obstante, cuando la provisión de una vacante sea para el desempeño de un trabajo directamente derivado de un proyecto de los financiados con cargo a fondos públicos y/o privados, la selección del personal se realizará atendiendo a los criterios o condiciones que establezca la normativa que regule dicho proyecto.

Artículo 12.- Contratación temporal o de duración determinada.

La empresa podrá acogerse a las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento.

Será admisible la modalidad de contrato de duración determinada para aquellos trabajos que deriven directamente de un determinado proyecto de los financiados con cargo a fondos públicos y/o privados. En tales casos la duración del contrato será como máximo la del tiempo que dure la ejecución de dicho proyecto, en lo que al puesto de trabajo en cuestión se refiera, pudiendo ser inferior atendiendo a determinadas necesidades o partes concretas del proyecto en cuestión.

En ningún caso la contratación temporal supondrá la adquisición de la condición de fijo de plantilla.

Artículo 13.- Período de prueba.

Se establecerá en el contrato un período de prueba con arreglo a las categorías siguientes:

- Gerente y Vicegerente: seis meses.
- Técnico Superior y Técnico Medio: dos meses.
- Administrativo y Auxiliar Administrativo: un mes
- Limpiador: 15 días

Ello sin perjuicio de las especialidades que en su caso establezca la legislación aplicable.

CAPÍTULO VI

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 14.- Movilidad geográfica.

Con respecto a la movilidad geográfica se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Sin perjuicio de lo anterior, se considerará como centro de trabajo el de la Sede Social de la empresa, que en todo caso estará dentro del ámbito geográfico de actuación de dicha asociación. Y en consecuencia el cambio de sede social supondrá automáticamente el traslado del centro de trabajo, sin que en ningún caso pueda considerarse tal cambio como modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En el supuesto de que la asociación disponga de varias sedes, delegaciones u oficinas en distintos lugares geográficos, todas ellas se consideraran centro de trabajo a los efectos del presente artículo, en consecuencia cualquier trabajador podrá ser destinado a cualquiera de los citados centros desde un principio, o ser cambiado de uno a otro por necesidades del servicio de la Asociación, sin que tal cambio pueda ser considerado en ningún caso, modificación sustancial de las circunstancias de trabajo.

Los gastos de desplazamiento que, en su caso, se pudieran generar al trabajador para su desplazamiento al centro de

trabajo, caso de que su lugar de residencia fuera en distinta localidad, correrán siempre por cuenta de dicho trabajador.

Artículo 15.- Movilidad Funcional.

Con respecto a la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes particularidades:

1.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se encomiendan funciones de superior categoría referidas a un puesto de trabajo reservado a otro trabajador o pendiente de cubrir por contratación superior a un año, las mismas se podrán realizar por el tiempo que fuere preciso sin que sean de aplicación las limitaciones temporales del párrafo 4.º del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, ni los requisitos establecidos en el artículo 10 del presente Convenio.

2.- La asignación de funciones correspondientes a un puesto de superior categoría podrá ser revocado en cualquier momento por la dirección de la empresa.

3.- El desempeño de funciones de categoría superior no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

4.- Durante el tiempo que dure la asignación de funciones correspondientes a una categoría superior el trabajador percibirá las retribuciones que correspondan a ésta.

CAPÍTULO VII

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 16.- Jornada.

Con carácter general, la jornada laboral máxima para el personal afectado por este Convenio y durante su período de vigencia será de 37,5 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, y el cómputo anual son 1.665 horas s.e.u.o.

A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por la dirección de la empresa, así como el correspondiente a los permisos retribuidos.

Artículo 17.- Calendario laboral.

La distribución anual de los días de trabajo, festivos, y otros días inhábiles, así como la fijación de los horarios de trabajo, se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe en la asociación, previa negociación, de conformidad con el artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se acordará anualmente una compensación en días de descanso, por aquellos días festivos que, como resultado de la aplicación del calendario de fiestas anual en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, coincidan con sábados o domingos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultasen necesarios.

Artículo 18.- Horario.

El horario será el establecido con carácter general en el calendario laboral, que anualmente se apruebe en la asociación, en el que se defina la flexibilidad aplicable en entradas y salidas, los horarios aplicables en jornadas de verano, Navi-

dad, Semana Santa y Fiestas locales, así como el cómputo mensual de horas a realizar.

El gerente distribuirá su horario para adaptarlo al desempeño de sus funciones cumpliendo siempre la jornada establecida en el convenio.

Artículo 19.– Pausa durante la jornada de trabajo.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo, que se disfrutará en horario de mañana, cuando la jornada continuada sea igual o superior de 5 horas, computable como de trabajo. La pausa anteriormente mencionada será de 15 minutos en el caso de que la jornada esté comprendida entre tres y cinco horas.

Artículo 20.– Reducción de jornadas por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos un 7% y un máximo de un 50% de aquella con la reducción proporcional del salario. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades justificadas del servicio.

CAPÍTULO VIII

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 21.– Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables por cada año completo de servicio, o parte proporcional que corresponda al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural o, a lo sumo, hasta la finalización del mes de febrero del año siguiente, salvo que por causas excepcionales, imputables a la empresa, no pudieran disfrutarse en ese período.

El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes o al abono de las mismas, en caso de no poder disfrutarlas por causas imputables a la empresa.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, conforme a la siguiente distribución:

– 10 días laborables consecutivos determinados por la empresa.

– 5 días laborables consecutivos a elección del trabajador, acumulables o no a los anteriores.

– los 7 días laborables restantes a elección del trabajador, consecutivos o no, pero en un máximo de tres fracciones.

Todo ello siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, debiendo concentrarse con carácter general en los meses de junio a septiembre.

En el caso de suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad o paternidad, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad.

Si una vez iniciado el disfrute de las vacaciones sobreviniera una situación de Incapacidad Temporal con interna-

miento hospitalario, ya sea por enfermedad común ya sea por accidente o asimilado, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas considerándose tiempo trabajado. En tales casos, el período de vacaciones que restare por transcurrir podrá disfrutarse a la conclusión del período de hospitalización, siempre y cuando sea dentro del año natural o hasta la finalización del mes de febrero del año siguiente. Cualquier otra situación de incapacidad que no comporte ingreso hospitalario se considerará como vacación disfrutada a todos los efectos y dará derecho al trabajador a percibir la diferencia que, en su caso, existiera entre el salario y la prestación por IT.

Artículo 22.– Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

a) Quince días naturales por matrimonio.

b) Dos días laborables por nacimiento de hijos, adopción, acogimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y tres días laborables cuando el motivo se produzca en localidad distinta de la del domicilio del trabajador y siempre que el desplazamiento necesario sea superior a 30 kilómetros. En los casos de enfermedad o accidente grave u hospitalización comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud y en los demás supuestos desde el inicio del hecho causante.

c) Un día por traslado de domicilio habitual. Dos días en los casos en que el cambio se produzca a otra provincia y como consecuencia de un cambio de centro de trabajo.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la Jornada de trabajo.

f) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta de primer grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo, a consultas, tratamientos y exploraciones médicas durante la jornada de trabajo, siempre y cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas hora de consulta que permita acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de 60 minutos con la misma finalidad.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Comité de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro el mismo.

i) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales para la obtención de títulos oficiales así como para asistir a pruebas de acceso en las distintas Administraciones Públicas el día de su celebración.

j) Tres días al año, o parte proporcional que corresponda en función del tiempo de servicios, por asuntos particulares previa autorización y subordinación a las necesidades del servicio. No se podrán acumular a las vacaciones anuales.

k) Los días 24 y 31 de diciembre, salvo que la naturaleza del servicio aconseje otra cosa, en cuyo caso esos días se distribuirán en el resto del año.

l) Para asistencia a congresos, cursos, seminarios, simposios, conferencias, reuniones, jornadas de carácter técnico y profesional, directamente relacionado con el puesto de trabajo que ocupe, de acuerdo con las necesidades del servicio y previa y conforme autorización de la empresa.

m) Un día y medio por cada día festivo o sábado trabajado.

n) Por el tiempo imprescindible para acudir a consultas médicas generales y de especialidad, con obligación de justificar posteriormente no sólo la efectiva asistencia a la consulta con la hora de cita sino también la hora de salida.

Artículo 23.- Licencias no retribuidas.

El personal que haya cumplido al menos 2 años de servicios continuados podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador derecho a reserva de puesto de trabajo al producirse la reincorporación.

CAPÍTULO IX

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 24.- Suspensión del contrato.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal tendrá derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Incapacidad temporal.
- c) Maternidad y adopción y acogimiento preadoptivo o permanente de menores de 6 años.
- d) Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- g) Cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes, o de que la sentencia condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva de puesto de trabajo.
- h) Excedencia en sus distintas modalidades con los efectos que se recogen en el presente Convenio.
- i) Ejercicio del derecho de huelga.
- j) Fuerza mayor temporal.

Artículo 25.- Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad reconocida al servicio de la empresa. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores en excedencia voluntaria tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma. Sin embargo, no se aplicará dicha reserva cuando en el momento de la solicitud de excedencia voluntaria por parte del trabajador, se encuentren ya en esta misma situación un número de trabajadores excedentes voluntarios equivalente a más del 5% del personal fijo de plantilla de la empresa.

Las plazas de excedentes voluntarios que hayan perdido su derecho a reserva de puesto y que la empresa haya cubierto ya de forma fija no computarán para el cálculo del límite del 5%.

En el caso de que el límite previsto en el párrafo anterior se encuentre rebasado, el trabajador solicitante tendrá derecho únicamente a la excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.

El período de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad ni promoción ni generará derecho económico alguno.

El trabajador en excedencia voluntaria sin reserva de puesto conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran. A tal efecto, la reincorporación se producirá de forma provisional en la plaza vacante designada por la empresa, permaneciendo el trabajador en expectativa hasta que quede vacante el puesto que ocupara antes de la excedencia, teniendo preferencia para dicha ocupación.

La excedencia voluntaria requerirá un preaviso por parte del trabajador de al menos un mes de antelación sobre la fecha prevista de excedencia.

Artículo 26.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. Se entiende por cargo público a estos efectos, la elección para Diputados de las Asambleas Autonómicas, Asambleas Nacionales, Concejal de Ayuntamiento o Alcaldes con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas u organismos internacionales, con un nivel mínimo de Director General de la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local o Comunitaria. Se considerarán asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados o Directores Provinciales de las distintas Administraciones Públicas y equivalentes nombrados por Decreto del Consejo de Gobierno o por la norma de la Administración del Estado que sea procedente.

Igualmente quedará en situación de excedencia forzosa el trabajador acogido a este Convenio que pase a prestar servicios en cualquier organismo de la Junta de Castilla y León o Corpo-

ración Local comprendida en el ámbito territorial de Castilla y León por haber sido nombrado para ocupar puestos reservados a personal eventual, al que se refiere la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Castilla y León de 31 de mayo de 2005.

Pasarán de igual modo a esta situación los trabajadores con un año al menos de antigüedad reconocida al servicio de la empresa, que pasen a prestar sus servicios de carácter temporal en empresas públicas relacionadas a la misma.

El reingreso al servicio activo desde esta situación habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo o extinción del contrato, promoviéndose a solicitud del trabajador. La no presentación de la solicitud en el plazo establecido determinará al pase del trabajador a la situación de excedencia voluntaria desde la fecha de finalización del plazo sin reserva de puesto de trabajo.

Artículo 27.– Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período que el trabajador permanezca en esta situación será computable a los efectos de antigüedad y durante los tres años tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

La excedencia terminará bien por el agotamiento del período máximo o del período concedido, produciéndose el reingreso al día siguiente de la finalización del mismo, bien por solicitud de reingreso anticipado del trabajador.

Artículo 28.– Excedencia por cuidados de un familiar.

Tendrán derecho a esta excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores con un año al menos de antigüedad reconocida al servicio de la empresa, que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con un mes de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

Mientras permanezcan en esta situación, los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones y les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de antigüedad. Tendrán, además, derecho a reserva del puesto de trabajo.

La excedencia terminará bien por solicitud de reingreso del trabajador, bien por fallecimiento o recuperación del familiar causante, en cuyo caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los quince días siguientes a la defunción o recuperación. La no presentación en plazo de la solicitud de reingreso determinará el pase del trabajador a la situación de excedencia voluntaria desde el día siguiente al vencimiento del plazo sin reserva de puesto de trabajo.

Si dos o más trabajadores de la Asociación tuvieran derecho a esta excedencia por el mismo sujeto causante sólo uno de ellos podrá disfrutarla simultáneamente por períodos alternativos.

Artículo 29.– Maternidad, adopción y acogimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en casos de maternidad de la mujer trabajadora. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de los períodos a que se refieren los párrafos anteriores, la suma de los mismos no podrá exceder de dieciséis semanas previstas en los mismos o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en los apartados anteriores, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 30.– Riesgo durante el embarazo.

La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo se regirá conforme a los términos y condiciones previstos en el número 2 y 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y según se contempla en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.– Liquidación de partes proporcionales.

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia, la empresa vendrá obligada a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando se reincorpore el interesado, se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el punto primero.

Artículo 32.– Extinción del contrato de trabajo.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

CAPÍTULO X RETRIBUCIONES

Artículo 33.– Retribuciones salariales.

Las retribuciones salariales del personal de la empresa se configuran como la totalidad de percepciones económicas que aquél recibe como contrapartida por la prestación profesional de sus servicios laborales.

Dichas retribuciones se estructuran en fijas y en variables, y se describen en los apartados posteriores.

La cuantía mínima de las retribuciones fijas para el ejercicio 2006, sin perjuicio de la consolidación de las retribuciones que al momento de la firma del presente Convenio se viniera percibiendo por los trabajadores de la empresa, será la establecida en la Tabla Retributiva que figura en el Anexo I.

Las retribuciones salariales se actualizarán anualmente conforme al IPC oficial publicado por el Instituto Nacional de Estadística en el mes de enero de cada año.

No obstante, cuando existan proyectos específicos desarrollados por la empresa, a realizar mediante contratos de duración determinada, por un periodo de tiempo inferior a 2 años y, sujetos a presupuestos concretos, no será de aplicación este artículo. La retribución de estos puestos concretos se especificará en la correspondiente convocatoria hecha pública al efecto.

Artículo 34.– Garantías ad personam.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones económicas más beneficiosas en cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada trabajador, incluidos todos aquellos complementos que pudiera percibir.

Se respetarán asimismo las situaciones personales que con carácter global excedan del contrato personal de cada uno, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 35.– Retribuciones mínimas.

Las retribuciones fijas mínimas serán las que constan en la tabla salarial que se acompaña como Anexo I a este Convenio.

1.- El salario base es la retribución fijada por unidad de tiempo en función de la categoría profesional de cada trabajador.

2.- Las pagas extraordinarias, que serán iguales al salario base mensual indicado en la nómina, siendo de dos al año; se abonarán a la conclusión del primer y segundo semestre del año natural, devengándose en proporción al tiempo de servicios prestados en dichos semestres. En función de la duración del contrato laboral podrán prorratearse estas pagas extraordinarias junto con la retribución mensual.

Las retribuciones variables se reflejarán como un Complemento Personal. Este Complemento Personal, que percibirán todos los trabajadores a partir del 1 de enero de 2006 y por trienios completos trabajados a partir de esa fecha, se establecerá en dos tramos uno fijo, de 20 € por trienio, y otro variable, de un 1,00% del salario base.

Artículo 36.– Compensación por horas extraordinarias.

Las horas que excedan de la jornada anual convenida realizadas por los trabajadores en día laborable cuando, por razones del servicio, les sean o les hayan sido encomendadas por el Jefe de Personal para la realización de tareas de carácter inaplazable, serán compensadas por tiempo de descanso acumulable, a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada. No obstante el trabajador y la empresa, en atención a las necesidades organizativas, podrán acordar su abono a razón de 1,5 horas de salario por cada hora trabajada.

Podrá acumularse en días completos de descanso, que deberán disfrutarse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La elección del momento de disfrute corresponderá al trabajador que lo comunicará al Jefe de Personal y a su inmediato superior y las necesidades de organización y funcionamiento.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán exceder de 80 horas anuales, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas empleadas a disposición de la empresa y por expresa indicación de ésta en la asistencia reuniones, presentaciones, etc..., que se realicen fuera de las horas de trabajo, se compensarán en la misma forma que la indicada en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 37.– Retribuciones durante los períodos de Incapacidad Temporal y otros.

En los casos de Incapacidad Temporal, enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores continuarán percibiendo el 100% de su base de cotización mientras permanezcan en estas situaciones, desde el primer día de las mismas y durante los tres primeros meses; desde el primer día del cuarto mes hasta el sexto, inclusive, el trabajador percibirá el 90% de su base de cotización; y a partir del primer día del séptimo mes y hasta la finalización del periodo de IT las percepciones se acomodarán a lo establecido en la normativa sobre Régimen General de la Seguridad Social.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad profesional, accidente laboral y maternidad, el personal comprendido en el presente Convenio, percibirá el 100% de su base de cotización desde el primer día de la baja hasta el alta.

CAPÍTULO XI GASTOS POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Artículo 38.– Gastos de desplazamiento.

El personal de la empresa que por necesidades del servicio deba realizar viajes o desplazamientos que les obligue a efectuar gasto de manutención y/o pernoctar fuera de su domicilio, y en todo caso en municipio diferente al de lugar de trabajo habitual del preceptor, tendrá derecho a percibir las compensaciones que se determinan a continuación:

a) Gastos:

Los gastos de kilometraje, alojamiento y manutención se abonarán de acuerdo con lo que establece la normativa sobre el IRPF.

En todo caso, se considerará que las comidas principales se efectúan fuera de domicilio cuando, en el caso de la comida, el viaje o desplazamiento se inicie antes del fin de la jornada laboral de la mañana y finalice después de las 15:30 horas y, en el caso de la cena, el viaje o desplazamiento finalice después de las 22:00 horas.

b) Gastos de alojamiento en cursos, seminarios, conferencias, jornadas u otras actividades.

Cuando por necesidades del servicio se deba acudir a cursos, seminarios, conferencias, jornadas, ferias o eventos similares u otras actividades en las que la Organización haya previsto un alojamiento determinado se abonará, previa justificación documental, el importe de dicho alojamiento. En caso contrario se abonarán los gastos de alojamiento conforme a lo establecido en los apartados anteriores.

Artículo 39.- Gastos de transporte.

Los gastos de transporte que se originan como consecuencia de viajes o desplazamientos por razón del servicio se regirán por las siguientes reglas:

a) Si el viaje o desplazamiento por razón del servicio se efectúa en vehículo particular, se abonarán los gastos a razón de una cantidad equivalente por kilómetro recorrido a la establecida como máximo exento de tributación de la normativa sobre el IRPF.

b) Si se utilizan líneas regulares de transporte público se abonará el importe del billete o pasaje utilizado previa justificación del mismo.

c) Cuando el medio de transporte sea el avión se abonará el importe correspondiente a clase turista, si bien el Órgano competente podrá autorizar otras clases por razones de representación o duración de los viajes.

d) Cuando el medio de transporte utilizado sea taxi o vehículo de alquiler se abonarán los gastos realmente efectuados y previa justificación de los mismos.

Artículo 40.- Otros gastos.

Los gastos de peaje de autopistas, uso de garajes, aparcamientos públicos, zonas azules y similares, serán reembolsados por la empresa al trabajador previa su justificación documental.

Artículo 41.- Anticipos.

A petición del personal la Asociación podrá entregar cantidades a cuenta de los gastos referidos en los apartados anteriores por el importe previsto.

CAPÍTULO XII FORMACIÓN.

Artículo 42.- Cursos de formación.

Para facilitar su formación y promoción profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una bolsa de horas para la realización de cursos de formación directamente relacionados con el puesto de trabajo, dentro de la jornada laboral, y con independencia de la formación programada o establecida por la empresa.

Dicha bolsa de tiempo para la formación constará de un máximo de 40 horas anuales. El trabajador interesado en la realización del curso deberá ponerlo en conocimiento del Jefe de Personal con la antelación suficiente para la reorganización del trabajo.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a cursos cuya duración exceda de 40 horas anuales o supere el presupuesto establecido para el mismo, si lo hubiere, la decisión sobre la asistencia al mismo dentro de la jornada laboral, será estudiada por la Asociación, en función del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador que lo solicite, las características del curso, la disponibilidad de servicio y las propias razones de oportunidad. De la resolución adoptada se dará traslado al solicitante.

La asistencia efectiva a los cursos deberá acreditarse con posterioridad.

Artículo 43.- Coste de la formación.

La empresa deberá establecer anualmente una partida presupuestaria destinada a cubrir el coste de los cursos de formación referidos en el artículo anterior.

CAPÍTULO XIII SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 44.- Derecho a la salud.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebran dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 45.- Derechos de participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XIV REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46.- Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 47.- Clase de faltas.

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

1.- Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

a) La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno a dos días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

h) Falta de aseo personal o de limpieza en la indumentaria.

2.- Faltas graves.

Será faltas graves las siguientes:

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

b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.

d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

m) La disminución continuada en el rendimiento del trabajo.

n) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.

o) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

p) El empleo de recursos materiales o humanos para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.

q) El consumo de bebidas alcohólicas o drogas tóxicas en el trabajo o la embriaguez alcohólica o afectación equivalente por

consumo de drogas no habitual en el trabajo aunque el consumo se hubiera producido fuera del centro y/o horario de trabajo.

3.- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) El falseamiento voluntario de datos e informes del servicio.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

e) La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

f) El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibles con el desempeño del empleo público.

g) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

h) La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

i) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

j) El acoso sexual y moral.

k) La embriaguez alcohólica o afectación equivalente por consumo de drogas habitual en el trabajo, aunque el consumo se hubiera producido fuera del centro y/o horario de trabajo.

Artículo 48.- Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de 3 días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de un mes y un día a tres meses.

- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

Artículo 49.- Procedimiento.

Las sanciones serán acordadas por la Junta Directiva a propuesta del Jefe de Personal y se notificarán por escrito al trabajador, con indicación del hecho que la motiva, la calificación de la falta, y la sanción que corresponde, expresando, en su caso, las fechas de su cumplimiento.

Contra la sanción podrá ejercitar el trabajador las acciones que procedan según establece la legislación laboral.

Artículo 50.- Prescripción.

La faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto de comunicación de la empresa al trabajador, en relación a la infracción.

CAPÍTULO XV

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 51.- Derecho de Reunión.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1.f del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo establecido en el presente artículo y, en lo no previsto en el mismo, en el artículo 77 y siguientes del Texto Refundido antes citado, los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

Cuando se trata de asambleas de ámbito sectorial o parcial podrán ser convocadas también por el 20% de los componentes del ámbito de que se trate.

Para la realización de asambleas dentro de las horas de trabajo cada Comité de Empresa dispondrá de 30 horas anuales y las Secciones Sindicales de 20 horas anuales.

Artículo 52.- De los Comités de Empresa de Centro y Delegados de Personal.

1.- Concepto.

a) El Comité de Empresa de Centro es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del centro de trabajo. A los efectos de la elección del Comité de Empresa de Centro se considerará centro de trabajo la totalidad de los establecimientos y unidades administrativas dependientes de la empresa, que radiquen dentro del ámbito territorial de actuación de la misma.

b) Delegados de Personal son los representantes del conjunto de trabajadores de los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores. A tal efecto, podrá haber un delegado de personal en aquellos centros de trabajo entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría. Se considerará centro de trabajo la totalidad de los establecimientos y unidades administrativas dependientes de la empresa, que radiquen en el ámbito territorial de actuación de la misma. De todas formas, podrá agruparse en uno los centros de trabajo con número inferior a seis trabajadores al efecto de tener representación.

2.- Garantías. Los miembros de los Comités de Empresa de Centro y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en el Art. 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Dotación. Los representantes de los trabajadores podrán hacer uso de los medios informáticos y telemáticos que la empresa pone a su disposición (internet, correo electrónico, etc.) para el ejercicio de sus funciones de representación, siempre que no entorpezcan o dificulten el normal funcionamiento de actividad de la empresa.

4.- Documentación. Los Comités de Empresa de Centro tendrán acceso a los fondos bibliográficos de los que disponga la empresa.

5.- Derechos de información. Los representantes de los trabajadores tendrán los derechos de información recogidos en la legislación aplicable.

Artículo 53.- Asesores.

Tanto a las reuniones del Comité de Empresa de Centro, y Comisión Paritaria como, en su caso, a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que se constituya al término del presente, los miembros integrantes de dichos órganos por la representación de los trabajadores podrán ir acompañados de asesores o expertos hasta un máximo de dos y con un límite de cuatro asesores, por cada sindicato presente en aquéllos.

Artículo 54.- Uso del crédito horario para funciones de representación.

Para disponer del crédito horario será necesario un preaviso por escrito, de al menos 48 horas, al superior jerárquico del que dependa el trabajador, y se requerirá a posteriori la oportuna justificación de acuerdo con el Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sólo se tomarán en consideración las horas de representación que coincidan con las de trabajo. No podrán imputarse al crédito retribuido las horas invertidas en función de representación fuera de la jornada laboral del representante.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa de la empresa.

Artículo 55.- Bolsa de horas de representación.

Se permite la acumulación de horas del crédito de horas de representación de cada uno de los miembros de los Comités de Empresa del Centro y, en su caso, de los Delegados de Personal, en una bolsa anual de la que podrán hacer uso cualquiera de dichos representantes de personal.

La cesión de crédito horario de cada representante para formar dicha bolsa se realizará por escrito en el que se haga constar el número de horas cedidas.

Una vez formalizado el acto de cesión, éste es irrevocable, salvo los supuestos de baja del cedente como representante en el Comité de Empresa cesionario y ello únicamente con respecto del crédito horario personal y no consumido correspondiente a aquél.

Artículo 56.- Elecciones a órganos de representación colectiva.

En dichos procesos los electores, en general, disfrutarán de permiso retribuido en el día de votación en los siguientes términos:

1.- Los que deban ejercer su derecho al voto en Mesa Electoral situada en el mismo local o edificio donde preste habitualmente sus servicios o se hallen destinados, dispondrán de un permiso de una hora continuada durante la jornada laboral, para el acto de votación.

2.- Los que deban desplazarse dentro de la misma localidad para ejercer su derecho al voto en Mesa Electoral situada en otro local o edificio distinto del que prestan habitualmente sus servicios o se hallen destinados, así como los que deban desplazarse a localidad distinta a los mismos efectos, dispondrán de un permiso de tres horas continuadas durante la jornada laboral, para el acto de la votación.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES SALARIALES FIJAS MÍNIMAS
PARA EL AÑO 2006

<i>Categoría</i>	<i>Jornada</i>	<i>Sueldo Base anual</i>
Gerente	completa	31.700,00 €
Vicegerente	completa	27.900,00 €
Técnico Titulado Superior	completa	24.000,00 €
Técnico Titulado Medio	completa	17.400,00 €
Administrativo	completa	15.200,00 €
Auxiliar Administrativo	completa	12.000,00 €
Limpiador	por horas	3,30 €/hora

Soria, 15 de marzo de 2007.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 1068

— — —

Sección: Relaciones Laborales.

Ref.: Convenios Colectivos.

Empresa: ASOPYVA (Asociación Pinares/El Valle para el Desarrollo Rural Integral).

Código: 4200422

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal de ASOPIVA (Asociación Pinares/El Valle para el Desarrollo Rural Integral), recibido en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 23 de febrero de 2007 y suscrito en fecha 20-02-07, por la representación empresarial y el representante de los trabajadores.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de mayo, Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo.

ACUERDA:

Primero: Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia**.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL TÉCNICO,
DE ADMINISTRACIÓN Y DE SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN
PINARES-EL VALLE PARA EL DESARROLLO RURAL
INTEGRAL (ASOPIVA) (2006-2008)

INDICE

CAPÍTULO I.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Art. 1.- Partes concertantes
- Art. 2.- Ámbito personal, funcional y territorial
- Art. 3.- Ámbito temporal
- Art. 4.- Denuncia

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

- Art. 5.- Composición

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Art. 6.- Organización de las condiciones de trabajo
- Art. 7.- Catálogo de puestos de trabajo

CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Art. 8.- Clasificación profesional
- Art. 9.- Categorías profesionales

Art. 10.- Requisitos

CAPÍTULO V.- INGRESOS Y PROVISIÓN DE VACANTES

- Art. 11.- Ingresos y provisión de vacantes
- Art. 12.- Contratación temporal o de duración determinada
- Art. 13.- Período de prueba

CAPÍTULO VI.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

- Art. 14.- Movilidad geográfica
- Art. 15.- Movilidad funcional

CAPÍTULO VII.- JORNADA Y HORARIOS

- Art. 16.- Jornada
- Art. 17.- Calendario laboral
- Art. 18.- Horario
- Art. 19.- Pausa durante la jornada de trabajo
- Art. 20.- Reducción de jornadas por guarda legal

CAPÍTULO VIII.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- Art. 21.- Vacaciones anuales
- Art. 22.- Permisos retribuidos
- Art. 23.- Licencias no retribuidas

CAPÍTULO IX.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Art. 24.- Suspensión del contrato
- Art. 25.- Excedencia voluntaria
- Art. 26.- Excedencia forzosa
- Art. 27.- Excedencia por cuidado de hijos
- Art. 28.- Excedencia por cuidado de un familiar
- Art. 29.- Maternidad, adopción y acogimiento
- Art. 30.- Riesgo durante el embarazo
- Art. 31.- Liquidación de partes proporcionales
- Art. 32.- Extinción del contrato de trabajo

CAPÍTULO X.- RETRIBUCIONES

- Art. 33.- Retribuciones salariales
- Art. 34.- Garantías ad personam
- Art. 35.- Retribuciones mínimas
- Art. 36.- Compensación por horas extraordinarias
- Art. 37.- Retribuciones durante los períodos de Incapacidad Temporal y otros

CAPÍTULO XI.- GASTOS POR RAZÓN DEL SERVICIO

- Art. 38.- Gastos de desplazamiento
- Art. 39.- Gastos de transporte
- Art. 40.- Otros gastos
- Art. 41.- Anticipos

CAPÍTULO XII.- FORMACIÓN

- Art. 42.- Cursos de formación
- Art. 43.- Coste de la formación

CAPÍTULO XIII.- SEGURIDAD Y SALUD

- Art. 44.- Derecho a la salud
- Art. 45.- Derechos de participación de los trabajadores

CAPÍTULO XIV.- REGIMEN DISCIPLINARIO

- Art. 46.- Facultad sancionadora
- Art. 47.- Clase de faltas
- Art. 48.- Sanciones
- Art. 49.- Procedimiento
- Art. 50.- Prescripción

CAPÍTULO XV.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

- Art. 51.- Derecho de reunión
- Art. 52.- De los Comités de Empresa de Centro y Delegados de Personal
- Art. 53.- Asesores
- Art. 54.- Uso del crédito horario para funciones de representación
- Art. 55.- Bolsa de horas de representación
- Art. 56.- Elecciones a órganos de representación colectiva

ANEXO I.- TABLA DE RETRIBUCIONES FIJAS MÍNIMAS

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL TÉCNICO,
DE ADMINISTRACIÓN Y DE SERVICIOS DE LA "ASOCIACIÓN
PINARES-EL VALLE PARA EL DESARROLLO RURAL
INTEGRAL" (ASOPIVA)

CAPÍTULO I

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Partes concertantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre "Asociación Pinares-El Valle para el Desarrollo Rural Integral" (ASOPIVA) y el personal que presta sus servicios por cuenta de dicha asociación en funciones técnicas, administrativas y de servicios; a través de las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 2.- Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo del personal que con relación jurídico-laboral presta o preste servicios en los centros de trabajo de la asociación expresadas en el art. 1, según el ámbito de aplicación del art. 1 del RDLeg. 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al ámbito funcional, afectará este Convenio al personal laboral de la asociación que ejerza funciones de carácter técnico, administrativo y de servicios, a excepción de aquel que estuviera vinculado a Escuelas Taller, Talleres de Empleo u otros análogos, en los que se atenderá a lo que establezca la normativa sectorial aplicable a estos proyectos.

El ámbito territorial del Convenio será el de la Provincia de Soria, que corresponde a aquel en el que tiene su sede oficial la asociación según sus estatutos sociales.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, con independencia de su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia de Soria**, con excepción de los efectos económicos que se aplicarán a partir del 1º de enero del año 2006.

El Convenio tendrá vigencia y extenderá sus efectos hasta el día 31 de diciembre del año 2008. Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes y en tanto no se firme un nuevo convenio éste se entenderá prorrogado de año a año a partir de la citada fecha.

Artículo 4.- Denuncia.

1.- Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio en cualquier momento siempre que lo haga expresamente y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia, bien en su plazo inicial, bien en cualquiera de las prórrogas, que, en su caso, se sucedan.

Presentado en tiempo y forma la denuncia de convenio se constituirá en el plazo de un mes la comisión negociadora.

Denunciado el convenio, y en tanto no recaiga acuerdo expreso, mantendrá aquél su vigencia de forma transitoria en todo su contenido normativo, hasta tanto no sea sustituido por un nuevo convenio.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Artículo 5.- Composición.

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el «B.O.P.» se constituirá la

Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del mismo. Esta Comisión estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes.

Por la parte empresarial comparecerán dos representantes de la Junta Directiva de la asociación.

Los dos componentes de la parte social serán elegidos por los trabajadores.

En la reunión constitutiva de la Comisión Paritaria deberá nombrarse Presidente y Secretario de la misma, y para quedar válidamente constituida será necesaria la presencia como mínimo de las dos terceras partes de sus miembros.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por las Asociaciones o los representantes de los Trabajadores.

d) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la asociación y los representantes de los trabajadores.

e) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

La Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6.- Organización de las condiciones de trabajo.

1.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, entendiéndose por tal la asociación que suscribe el convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia en los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

2.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos orientado a la mejora continua.

b) La formación, profesionalización y promoción de los trabajadores.

c) Potenciación del trabajo en equipo mediante la adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

d) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

e) Impulsar la participación activa de todos los miembros de las asociaciones.

f) Flexibilización y adecuación a las necesidades del servicio.

Artículo 7.- Catálogo de puestos de trabajo.

El catálogo de puestos de trabajo se corresponderá con el existente en la asociación en el momento de la firma del presenten-

te convenio, con sus características y requisitos específicos que le son propios. Las modificaciones que en el futuro pudieran producirse en dicho catálogo se pondrán en conocimiento previo de los representantes de los trabajadores a los oportunos efectos.

CAPÍTULO IV CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 8.- Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación de la categoría y niveles profesionales, las tareas y actividades, relacionadas de forma no exhaustiva, asignadas a cada categoría y los diferentes puestos de trabajo que cada uno puede desempeñar.

La clasificación se efectúa en atención a las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

Artículo 9.- Categorías profesionales.

Se establecen las siguientes categorías profesionales:

- Gerente.
- Vicegerente
- Técnico Titulado: Técnico Superior, Técnico Medio.
- Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Limpiador

El personal de la empresa tiene derecho a su clasificación profesional de acuerdo con el puesto de trabajo que desempeñe, y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de las distintas categorías profesionales.

Para que pueda considerarse que el trabajador tiene derecho a promocionar a una categoría profesional superior a la que tiene reconocida en el contrato, deberá acreditar que, al menos, el 30% de su jornada laboral lo dedica plenamente a la realización de las funciones y tareas propias de dicha categoría superior a la que pretende optar.

Artículo 10.- Requisitos.

Los requisitos que corresponderán a cada categoría serán los siguientes:

1.- Gerente.- Licenciado, arquitecto o ingeniero, con más de 3 años de experiencia en desarrollo rural, valorándose experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

2.- Vicegerente.- Licenciado, arquitecto, ingeniero o diplomado, con más de 3 años de experiencia en desarrollo rural, valorándose experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

3.- Técnico Superior.- Licenciado, arquitecto o ingeniero. Se valora experiencia en desarrollo rural, experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

4.- Técnico Medio.- Diplomado Universitario o titulación superior. Se valora experiencia en desarrollo rural, experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

5.- Administrativo o especialistas no universitarios.- Formación Profesional de Segundo Grado o formación equivalente, se valorará experiencia en desarrollo rural, experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

6.- Auxiliar Administrativo.- Formación Profesional de Primer Grado o formación equivalente, se valorará experiencia en desarrollo rural, experiencia en las actividades relacionadas con el puesto, conocimientos informáticos e idiomas.

7.- Limpiador.- Graduado escolar.

CAPÍTULO V INGRESOS Y PROVISIÓN DE VACANTES

Artículo 11.- Ingresos y provisión de vacantes.

Los puestos de trabajo vacantes se cubrirán con arreglo al sistema de libre elección a través del proceso de selección de personal que la empresa estime adecuado, de entre aquellos aspirantes que cumplan los requisitos y aptitudes necesarios para el desempeño del concreto puesto de trabajo de que se trate. En dichos procesos de selección se respetarán los criterios de objetividad, transparencia y libre concurrencia a la hora de seleccionar al personal.

No obstante, cuando la provisión de una vacante sea para el desempeño de un trabajo directamente derivado de un proyecto de los financiados con cargo a fondos públicos y/o privados, la selección del personal se realizará atendiendo a los criterios o condiciones que establezca la normativa que regule dicho proyecto.

Artículo 12.- Contratación temporal o de duración determinada.

La empresa podrá acogerse a las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento.

Será admisible la modalidad de contrato de duración determinada para aquellos trabajos que deriven directamente de un determinado proyecto de los financiados con cargo a fondos públicos y/o privados. En tales casos la duración del contrato será como máximo la del tiempo que dure la ejecución de dicho proyecto, en lo que al puesto de trabajo en cuestión se refiera, pudiendo ser inferior atendiendo a determinadas necesidades o partes concretas del proyecto en cuestión.

En ningún caso la contratación temporal supondrá la adquisición de la condición de fijo de plantilla.

Artículo 13.- Período de prueba.

Se establecerá en el contrato un período de prueba con arreglo a las categorías siguientes:

- Gerente y Vicegerente: seis meses.
- Técnico Superior y Técnico Medio: dos meses.
- Administrativo y Auxiliar Administrativo: un mes
- Limpiador: 15 días

Ello sin perjuicio de las especialidades que en su caso establezca la legislación aplicable.

CAPÍTULO VI MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 14.- Movilidad geográfica.

Con respecto a la movilidad geográfica se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Sin perjuicio de lo anterior, se considerará como centro de trabajo el de la Sede Social de la empresa, que en todo caso estará dentro del ámbito geográfico de actuación de dicha asociación. Y en consecuencia el cambio de sede social supondrá automáticamente el traslado del centro de trabajo, sin que en

ningún caso pueda considerarse tal cambio como modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En el supuesto de que la asociación disponga de varias sedes, delegaciones u oficinas en distintos lugares geográficos, todas ellas se consideraran centro de trabajo a los efectos del presente artículo, en consecuencia cualquier trabajador podrá ser destinado a cualquiera de los citados centros desde un principio, o ser cambiado de uno a otro por necesidades del servicio de la Asociación, sin que tal cambio pueda ser considerado en ningún caso, modificación sustancial de las circunstancias de trabajo.

Los gastos de desplazamiento que, en su caso, se pudieran generar al trabajador para su desplazamiento al centro de trabajo, caso de que su lugar de residencia fuera en distinta localidad, correrán siempre por cuenta de dicho trabajador.

Artículo 15.- Movilidad Funcional.

Con respecto a la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes particularidades:

1.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se encomiendan funciones de superior categoría referidas a un puesto de trabajo reservado a otro trabajador o pendiente de cubrir por contratación superior a un año, las mismas se podrán realizar por el tiempo que fuere preciso sin que sean de aplicación las limitaciones temporales del párrafo 4.º del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, ni los requisitos establecidos en el artículo 10 del presente Convenio.

2.- La asignación de funciones correspondientes a un puesto de superior categoría podrá ser revocado en cualquier momento por la dirección de la empresa.

3.- El desempeño de funciones de categoría superior no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

4.- Durante el tiempo que dure la asignación de funciones correspondientes a una categoría superior el trabajador percibirá las retribuciones que correspondan a ésta.

CAPÍTULO VII JORNADA Y HORARIOS

Artículo 16.- Jornada.

Con carácter general, la jornada laboral máxima para el personal afectado por este Convenio y durante su periodo de vigencia será de 37,5 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, y el cómputo anual son 1.665 horas s.e.u.o.

A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por la dirección de la empresa, así como el correspondiente a los permisos retribuidos.

Artículo 17.- Calendario laboral.

La distribución anual de los días de trabajo, festivos, y otros días inhábiles, así como la fijación de los horarios de trabajo, se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe en la asociación, previa negociación, de conformidad con el artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se acordará anualmente una compensación en días de descanso, por aquellos días festivos que, como resultado de la aplicación del calendario de fiestas anual en el

ámbito de la Comunidad de Castilla y León, coincidan con sábados o domingos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultasen necesarios.

Artículo 18.- Horario.

El horario será el establecido con carácter general en el calendario laboral, que anualmente se apruebe en la asociación, en el que se defina la flexibilidad aplicable en entradas y salidas, los horarios aplicables en jornadas de verano, Navidad, Semana Santa y Fiestas locales, así como el cómputo mensual de horas a realizar.

El gerente distribuirá su horario para adaptarlo al desempeño de sus funciones cumpliendo siempre la jornada establecida en el convenio.

Artículo 19.- Pausa durante la jornada de trabajo.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo, que se disfrutará en horario de mañana, cuando la jornada continuada sea igual o superior de 5 horas, computable como de trabajo. La pausa anteriormente mencionada será de 15 minutos en el caso de que la jornada esté comprendida entre tres y cinco horas.

Artículo 20.- Reducción de jornadas por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos un 7% y un máximo de un 50% de aquélla con la reducción proporcional del salario. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades justificadas del servicio.

CAPÍTULO VIII VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 21.- Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables por cada año completo de servicio, o parte proporcional que corresponda al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural o, a lo sumo, hasta la finalización del mes de febrero del año siguiente, salvo que por causas excepcionales, imputables a la empresa, no pudieran disfrutarse en ese período.

El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes o al abono de las mismas, en caso de no poder disfrutarlas por causas imputables a la empresa.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, conforme a la siguiente distribución:

- 10 días laborables consecutivos determinados por la empresa.

- 5 días laborables consecutivos a elección del trabajador, acumulables o no a los anteriores.

– los 7 días laborables restantes a elección del trabajador, consecutivos o no, pero en un máximo de tres fracciones.

Todo ello siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, debiendo concentrarse con carácter general en los meses de junio a septiembre.

En el caso de suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad o paternidad, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad.

Si una vez iniciado el disfrute de las vacaciones sobreviniera una situación de Incapacidad Temporal con internamiento hospitalario, ya sea por enfermedad común ya sea por accidente o asimilado, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas considerándose tiempo trabajado. En tales casos, el período de vacaciones que restare por transcurrir podrá disfrutarse a la conclusión del período de hospitalización, siempre y cuando sea dentro del año natural o hasta la finalización del mes de febrero del año siguiente. Cualquier otra situación de incapacidad que no comporte ingreso hospitalario se considerará como vacación disfrutada a todos los efectos y dará derecho al trabajador a percibir la diferencia que, en su caso, existiera entre el salario y la prestación por IT.

Artículo 22.- Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días laborables por nacimiento de hijos, adopción, acogimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y tres días laborables cuando el motivo se produzca en localidad distinta de la del domicilio del trabajador y siempre que el desplazamiento necesario sea superior a 30 kilómetros. En los casos de enfermedad o accidente grave u hospitalización comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud y en los demás supuestos desde el inicio del hecho causante.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual. Dos días en los casos en que el cambio se produzca a otra provincia y como consecuencia de un cambio de centro de trabajo.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la Jornada de trabajo.
- f) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta de primer grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo, a consultas, tratamientos y exploraciones médicas durante la jornada de trabajo, siempre y cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas hora de consulta que permita acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.
- g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán divi-

dir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de 60 minutos con la misma finalidad.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Comité de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro el mismo.

i) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales para la obtención de títulos oficiales así como para asistir a pruebas de acceso en las distintas Administraciones Públicas el día de su celebración.

j) Tres días al año, o parte proporcional que corresponda en función del tiempo de servicios, por asuntos particulares previa autorización y subordinación a las necesidades del servicio. No se podrán acumular a las vacaciones anuales.

k) Los días 24 y 31 de diciembre, salvo que la naturaleza del servicio aconseje otra cosa, en cuyo caso esos días se distribuirán en el resto del año.

l) Para asistencia a congresos, cursos, seminarios, simposios, conferencias, reuniones, jornadas de carácter técnico y profesional, directamente relacionado con el puesto de trabajo que ocupe, de acuerdo con las necesidades del servicio y previa y conforme autorización de la empresa.

m) Un día y medio por cada día festivo o sábado trabajado.

n) Por el tiempo imprescindible para acudir a consultas médicas generales y de especialidad, con obligación de justificar posteriormente no sólo la efectiva asistencia a la consulta con la hora de cita sino también la hora de salida.

Artículo 23.- Licencias no retribuidas.

El personal que haya cumplido al menos 2 años de servicios continuados podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador derecho a reserva de puesto de trabajo al producirse la reincorporación.

CAPÍTULO IX

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 24.- Suspensión del contrato.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal tendrá derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Incapacidad temporal.
- c) Maternidad y adopción y acogimiento preadoptivo o permanente de menores de 6 años.
- d) Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.

e) Ejercicio de cargo público representativo.

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

g) Cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes, o de que la sentencia condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva de puesto de trabajo.

h) Excedencia en sus distintas modalidades con los efectos que se recogen en el presente Convenio.

i) Ejercicio del derecho de huelga.

j) Fuerza mayor temporal.

Artículo 25.- Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad reconocida al servicio de la empresa. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores en excedencia voluntaria tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma. Sin embargo, no se aplicará dicha reserva cuando en el momento de la solicitud de excedencia voluntaria por parte del trabajador, se encuentren ya en esta misma situación un número de trabajadores excedentes voluntarios equivalente a más del 5% del personal fijo de plantilla de la empresa.

Las plazas de excedentes voluntarios que hayan perdido su derecho a reserva de puesto y que la empresa haya cubierto ya de forma fija no computarán para el cálculo del límite del 5%.

En el caso de que el límite previsto en el párrafo anterior se encuentre rebasado, el trabajador solicitante tendrá derecho únicamente a la excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.

El período de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad ni promoción ni generará derecho económico alguno.

El trabajador en excedencia voluntaria sin reserva de puesto conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran. A tal efecto, la reincorporación se producirá de forma provisional en la plaza vacante designada por la empresa, permaneciendo el trabajador en expectativa hasta que quede vacante el puesto que ocupara antes de la excedencia, teniendo preferencia para dicha ocupación.

La excedencia voluntaria requerirá un preaviso por parte del trabajador de al menos un mes de antelación sobre la fecha prevista de excedencia.

Artículo 26.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. Se entiende por cargo público a

estos efectos, la elección para Diputados de las Asambleas Autonómicas, Asambleas Nacionales, Concejal de Ayuntamiento o Alcaldes con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas u organismos internacionales, con un nivel mínimo de Director General de la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local o Comunitaria. Se considerarán asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados o Directores Provinciales de las distintas Administraciones Públicas y equivalentes nombrados por Decreto del Consejo de Gobierno o por la norma de la Administración del Estado que sea procedente.

Igualmente quedará en situación de excedencia forzosa el trabajador acogido a este Convenio que pase a prestar servicios en cualquier organismo de la Junta de Castilla y León o Corporación Local comprendida en el ámbito territorial de Castilla y León por haber sido nombrado para ocupar puestos reservados a personal eventual, al que se refiere la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Castilla y León de 31 de mayo de 2005.

Pasarán de igual modo a esta situación los trabajadores con un año al menos de antigüedad reconocida al servicio de la empresa, que pasen a prestar sus servicios de carácter temporal en empresas públicas relacionadas a la misma.

El reingreso al servicio activo desde esta situación habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo o extinción del contrato, promoviendo a solicitud del trabajador. La no presentación de la solicitud en el plazo establecido determinará al pase del trabajador a la situación de excedencia voluntaria desde la fecha de finalización del plazo sin reserva de puesto de trabajo.

Artículo 27.- Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período que el trabajador permanezca en esta situación será computable a los efectos de antigüedad y durante los tres años tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

La excedencia terminará bien por el agotamiento del período máximo o del período concedido, produciéndose el reingreso al día siguiente de la finalización del mismo, bien por solicitud de reingreso anticipado del trabajador.

Artículo 28.- Excedencia por cuidados de un familiar.

Tendrán derecho a esta excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores con un año al menos de antigüedad reconocida al servicio de la empresa, que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con un mes de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

Mientras permanezcan en esta situación, los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones y les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de antigüedad. Tendrán, además, derecho a reserva del puesto de trabajo.

La excedencia terminará bien por solicitud de reingreso del trabajador, bien por fallecimiento o recuperación del familiar causante, en cuyo caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los quince días siguientes a la defunción o recuperación. La no presentación en plazo de la solicitud de reingreso determinará el pase del trabajador a la situación de excedencia voluntaria desde el día siguiente al vencimiento del plazo sin reserva de puesto de trabajo.

Si dos o más trabajadores de la Asociación tuvieran derecho a esta excedencia por el mismo sujeto causante sólo uno de ellos podrá disfrutarla simultáneamente por períodos alternativos.

Artículo 29.– Maternidad, adopción y acogimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en casos de maternidad de la mujer trabajadora. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se disfrutará a opción de los interesados, que po-

drán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de los períodos a que se refieren los párrafos anteriores, la suma de los mismos no podrá exceder de dieciséis semanas previstas en los mismos o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en los apartados anteriores, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 30.– Riesgo durante el embarazo.

La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo se registrará conforme a los términos y condiciones previstos en el número 2 y 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y según se contempla en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.– Liquidación de partes proporcionales.

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia, la empresa vendrá obligada a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando se reincorpore el interesado, se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el punto primero.

Artículo 32.– Extinción del contrato de trabajo.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

CAPÍTULO X RETRIBUCIONES

Artículo 33.– Retribuciones salariales.

Las retribuciones salariales del personal de la empresa se configuran como la totalidad de percepciones económicas que aquél recibe como contrapartida por la prestación profesional de sus servicios laborales.

Dichas retribuciones se estructuran en fijas y en variables, y se describen en los apartados posteriores.

La cuantía mínima de las retribuciones fijas para el ejercicio 2006, sin perjuicio de la consolidación de las retribuciones que al momento de la firma del presente Convenio se viniera percibiendo por los trabajadores de la empresa, será la establecida en la Tabla Retributiva que figura en el Anexo I.

Las retribuciones salariales se actualizarán anualmente conforme al IPC oficial publicado por el Instituto Nacional de Estadística en el mes de enero de cada año.

No obstante, cuando existan proyectos específicos desarrollados por la empresa, a realizar mediante contratos de duración determinada, por un periodo de tiempo inferior a 2 años y, sujetos a presupuestos concretos, no será de aplicación este artículo. La retribución de estos puestos concretos se especificará en la correspondiente convocatoria hecha pública al efecto.

Artículo 34.– Garantías ad personam.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones económicas más beneficiosas en cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada trabajador, incluidos todos aquellos complementos que pudiera percibir.

Se respetarán asimismo las situaciones personales que con carácter global excedan del contrato personal de cada uno, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 35.– Retribuciones mínimas.

Las retribuciones fijas mínimas serán las que constan en la tabla salarial que se acompaña como Anexo I a este Convenio.

1.- El salario base es la retribución fijada por unidad de tiempo en función de la categoría profesional de cada trabajador.

2.- Las pagas extraordinarias, que serán iguales al salario base mensual indicado en la nómina, siendo de dos al año; se abonarán a la conclusión del primer y segundo semestre del año natural, devengándose en proporción al tiempo de servicios prestados en dichos semestres. En función de la duración del contrato laboral podrán prorratearse estas pagas extraordinarias junto con la retribución mensual.

Las retribuciones variables se reflejarán como un Complemento Personal. Este Complemento Personal, que percibirán todos los trabajadores a partir del 1 de enero de 2006 y por trienios completos trabajados a partir de esa fecha, se establecerá en dos tramos uno fijo, de 20 € por trienio, y otro variable, de un 1,00% del salario base.

Artículo 36.– Compensación por horas extraordinarias.

Las horas que excedan de la jornada anual convenida realizadas por los trabajadores en día laborable cuando, por razones del servicio, les sean o les hayan sido encomendadas por el Jefe de Personal para la realización de tareas de carácter inaplazable, serán compensadas por tiempo de descanso acumulable, a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada. No obstante el trabajador y la empresa, en atención a las necesidades organizativas, podrán acordar su abono a razón de 1,5 horas de salario por cada hora trabajada.

Podrá acumularse en días completos de descanso, que deberán disfrutarse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La elección del momento de disfrute corresponderá al trabajador que lo comunicará al Jefe de Personal y a su inmediato superior y las necesidades de organización y funcionamiento.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán exceder de 80 horas anuales, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas empleadas a disposición de la empresa y por expresa indicación de ésta en la asistencia reuniones, presentaciones, etc..., que se realicen fuera de las horas de trabajo, se compensarán en la misma forma que la indicada en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 37.– Retribuciones durante los períodos de Incapacidad Temporal y otros.

En los casos de Incapacidad Temporal, enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores continuarán percibiendo el 100% de su base de cotización mientras permanezcan en estas situaciones, desde el primer día de las mismas y

durante los tres primeros meses; desde el primer día del cuarto mes hasta el sexto, inclusive, el trabajador percibirá el 90% de su base de cotización; y a partir del primer día del séptimo mes y hasta la finalización del periodo de IT las percepciones se acomodarán a lo establecido en la normativa sobre Régimen General de la Seguridad Social.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad profesional, accidente laboral y maternidad, el personal comprendido en el presente Convenio, percibirá el 100% de su base de cotización desde el primer día de la baja hasta el alta.

CAPÍTULO XI**GASTOS POR RAZÓN DEL SERVICIO.***Artículo 38. – Gastos de desplazamiento.*

El personal de la empresa que por necesidades del servicio deba realizar viajes o desplazamientos que les obligue a efectuar gasto de manutención y/o pernoctar fuera de su domicilio, y en todo caso en municipio diferente al de lugar de trabajo habitual del preceptor, tendrá derecho a percibir las compensaciones que se determinan a continuación:

a) Gastos:

Los gastos de kilometraje, alojamiento y manutención se abonarán de acuerdo con lo que establece la normativa sobre el IRPF.

En todo caso, se considerará que las comidas principales se efectúan fuera de domicilio cuando, en el caso de la comida, el viaje o desplazamiento se inicie antes del fin de la jornada laboral de la mañana y finalice después de las 15:30 horas y, en el caso de la cena, el viaje o desplazamiento finalice después de las 22:00 horas.

b) Gastos de alojamiento en cursos, seminarios, conferencias, jornadas u otras actividades.

Cuando por necesidades del servicio se deba acudir a cursos, seminarios, conferencias, jornadas, ferias o eventos similares u otras actividades en las que la Organización haya previsto un alojamiento determinado se abonará, previa justificación documental, el importe de dicho alojamiento. En caso contrario se abonarán los gastos de alojamiento conforme a lo establecido en los apartados anteriores.

Artículo 39.– Gastos de transporte.

Los gastos de transporte que se originan como consecuencia de viajes o desplazamientos por razón del servicio se registrarán por las siguientes reglas:

a) Si el viaje o desplazamiento por razón del servicio se efectúa en vehículo particular, se abonarán los gastos a razón de una cantidad equivalente por kilómetro recorrido a la establecida como máximo exento de tributación de la normativa sobre el IRPF.

b) Si se utilizan líneas regulares de transporte público se abonará el importe del billete o pasaje utilizado previa justificación del mismo.

c) Cuando el medio de transporte sea el avión se abonará el importe correspondiente a clase turista, si bien el Órgano competente podrá autorizar otras clases por razones de representación o duración de los viajes.

d) Cuando el medio de transporte utilizado sea taxi o vehículo de alquiler se abonarán los gastos realmente efectuados y previa justificación de los mismos.

Artículo 40.– Otros gastos.

Los gastos de peaje de autopistas, uso de garajes, aparcamientos públicos, zonas azules y similares, serán reembolsados por la empresa al trabajador previa su justificación documental.

Artículo 41.– Anticipos.

A petición del personal la Asociación podrá entregar cantidades a cuenta de los gastos referidos en los apartados anteriores por el importe previsto.

CAPITULO XII FORMACIÓN.

Artículo 42.– Cursos de formación.

Para facilitar su formación y promoción profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una bolsa de horas para la realización de cursos de formación directamente relacionados con el puesto de trabajo, dentro de la jornada laboral, y con independencia de la formación programada o establecida por la empresa.

Dicha bolsa de tiempo para la formación constará de un máximo de 40 horas anuales. El trabajador interesado en la realización del curso deberá ponerlo en conocimiento del Jefe de Personal con la antelación suficiente para la reorganización del trabajo.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a cursos cuya duración exceda de 40 horas anuales o supere el presupuesto establecido para el mismo, si lo hubiere, la decisión sobre la asistencia al mismo dentro de la jornada laboral, será estudiada por la Asociación, en función del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador que lo solicite, las características del curso, la disponibilidad de servicio y las propias razones de oportunidad. De la resolución adoptada se dará traslado al solicitante.

La asistencia efectiva a los cursos deberá acreditarse con posterioridad.

Artículo 43.– Coste de la formación.

La empresa deberá establecer anualmente una partida presupuestaria destinada a cubrir el coste de los cursos de formación referidos en el artículo anterior.

CAPÍTULO XIII SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 44.– Derecho a la salud.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebran dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 45.– Derechos de participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XIV REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46.– Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 47.– Clase de faltas.

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

1.– Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno a dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

h) Falta de aseo personal o de limpieza en la indumentaria.

2.– Faltas graves.

Será faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

m) La disminución continuada en el rendimiento del trabajo.

n) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.

o) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

p) El empleo de recursos materiales o humanos para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.

q) El consumo de bebidas alcohólicas o drogas tóxicas en el trabajo o la embriaguez alcohólica o afectación equivalente por consumo de drogas no habitual en el trabajo aunque el consumo se hubiera producido fuera del centro y/o horario de trabajo.

3.- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) El falseamiento voluntario de datos e informes del servicio.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

e) La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

f) El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibles con el desempeño del empleo público.

g) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

h) La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

i) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

j) El acoso sexual y moral.

k) La embriaguez alcohólica o afectación equivalente por consumo de drogas habitual en el trabajo, aunque el consumo se hubiera producido fuera del centro y/o horario de trabajo.

Artículo 48.- Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de 3 días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de un mes y un día a tres meses.

- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

Artículo 49.- Procedimiento.

Las sanciones serán acordadas por la Junta Directiva a propuesta del Jefe de Personal y se notificarán por escrito al trabajador, con indicación del hecho que la motiva, la calificación de la falta, y la sanción que corresponde, expresando, en su caso, las fechas de su cumplimiento.

Contra la sanción podrá ejercitar el trabajador las acciones que procedan según establece la legislación laboral.

Artículo 50.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto de comunicación de la empresa al trabajador, en relación a la infracción.

CAPÍTULO XV

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 51.- Derecho de Reunión.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1.f del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo establecido en el presente artículo y, en lo no previsto en el mismo, en el artículo 77 y siguientes del Texto Refundido antes citado, los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

Cuando se trata de asambleas de ámbito sectorial o parcial podrán ser convocadas también por el 20% de los componentes del ámbito de que se trate.

Para la realización de asambleas dentro de las horas de trabajo cada Comité de Empresa dispondrá de 30 horas anuales y las Secciones Sindicales de 20 horas anuales.

Artículo 52.- De los Comités de Empresa de Centro y Delegados de Personal.

1.- Concepto.

a) El Comité de Empresa de Centro es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del centro de trabajo. A los efectos de la elección del Comité de Empresa de Centro se considerará centro de trabajo la totalidad de los establecimientos y unidades administrativas dependientes de la empresa, que radiquen dentro del ámbito territorial de actuación de la misma.

b) Delegados de Personal son los representantes del conjunto de trabajadores de los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores. A tal efecto, podrá haber un delegado de personal en aquellos centros de trabajo entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría. Se considerará centro de trabajo la totalidad de los establecimientos y unidades administrativas dependientes de la empresa, que radiquen en el ámbito territorial de actuación de la misma. De todas formas, podrá agruparse en uno los centros de trabajo con número inferior a seis trabajadores al efecto de tener representación.

2.- Garantías. Los miembros de los Comités de Empresa de Centro y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en el Art. 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Dotación. Los representantes de los trabajadores podrán hacer uso de los medios informáticos y telemáticos que la empresa pone a su disposición (internet, correo electrónico, etc.) para el ejercicio de sus funciones de representación, siempre que no entorpezcan o dificulten el normal funcionamiento de actividad de la empresa.

4.- Documentación. Los Comités de Empresa de Centro tendrán acceso a los fondos bibliográficos de los que disponga la empresa.

5.- Derechos de información. Los representantes de los trabajadores tendrán los derechos de información recogidos en la legislación aplicable.

Artículo 53.- Asesores.

Tanto a las reuniones del Comité de Empresa de Centro, y Comisión Paritaria como, en su caso, a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que se constituya al término del presente, los miembros integrantes de dichos órganos por la representación de los trabajadores podrán ir acompañados de asesores o expertos hasta un máximo de dos y con un límite de cuatro asesores, por cada sindicato presente en aquéllos.

Artículo 54.- Uso del crédito horario para funciones de representación.

Para disponer del crédito horario será necesario un preaviso por escrito, de al menos 48 horas, al superior jerárquico del que dependa el trabajador, y se requerirá a posteriori la oportuna justificación de acuerdo con el Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sólo se tomarán en consideración las horas de representación que coincidan con las de trabajo. No podrán imputarse

al crédito retribuido las horas invertidas en función de representación fuera de la jornada laboral del representante.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa de la empresa.

Artículo 55.- Bolsa de horas de representación.

Se permite la acumulación de horas del crédito de horas de representación de cada uno de los miembros de los Comités de Empresa del Centro y, en su caso, de los Delegados de Personal, en una bolsa anual de la que podrán hacer uso cualquiera de dichos representantes de personal.

La cesión de crédito horario de cada representante para formar dicha bolsa se realizará por escrito en el que se haga constar el número de horas cedidas.

Una vez formalizado el acto de cesión, éste es irrevocable, salvo los supuestos de baja del cedente como representante en el Comité de Empresa cesionario y ello únicamente con respecto del crédito horario personal y no consumido correspondiente a aquél.

Artículo 56.- Elecciones a órganos de representación colectiva.

En dichos procesos los electores, en general, disfrutarán de permiso retribuido en el día de votación en los siguientes términos:

1.- Los que deban ejercer su derecho al voto en Mesa Electoral situada en el mismo local o edificio donde preste habitualmente sus servicios o se hallen destinados, dispondrán de un permiso de una hora continuada durante la jornada laboral, para el acto de votación.

2.- Los que deban desplazarse dentro de la misma localidad para ejercer su derecho al voto en Mesa Electoral situada en otro local o edificio distinto del que prestan habitualmente sus servicios o se hallen destinados, así como los que deban desplazarse a localidad distinta a los mismos efectos, dispondrán de un permiso de tres horas continuadas durante la jornada laboral, para el acto de la votación.

En Abejar (Soria), a 20 de febrero de 2007

ANEXO I

**TABLA DE RETRIBUCIONES SALARIALES
FIJAS MÍNIMAS PARA EL AÑO 2006**

<u>Categoría</u>	<u>Jornada</u>	<u>Sueldo Base anual</u>
Gerente	completa	31.700,00 €
Vicegerente	completa	27.900,00 €
Técnico Titulado Superior	completa	24.000,00 €
Técnico Titulado Medio	completa	17.400,00 €
Administrativo	completa	15.200,00 €
Auxiliar Administrativo	completa	12.000,00 €
Limpiador	por horas	3,30 €/hora

Soria, 15 de marzo de 2007.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 1070

ADVERTENCIAS:

No se procederá a la publicación de ningún anuncio, **tenga o no carácter gratuito**, si no se remite acompañado del documento de autoliquidación cumplimentado y que no venga registrado por conducto de la Diputación Provincial de Soria.

ADMINISTRACIÓN: Excma. Diputación Provincial de Soria
IMPRIME: Imprenta Provincial de Soria