



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE SORIA

SUSCRIPCIONES	SE PUBLICA LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES EXCEPTO FESTIVOS FRANQUEO CONCERTADO Nº 42/4 Precio ejemplar: 0,90 € Número ejemplar atrasado: 1,45 € Depósito Legal: SO-1/1958	ANUNCIOS
Anual para Ayuntamientos, Juzgados y Organismos Oficiales: 45,60 € Anual particulares 62,35 € Semestral particulares 34,20 € Trimestral particulares 19,90 €		Por cada línea de texto, en letra Arial, Helvética o similar, de cuerpo 12 y a 15 cm. de columna: Inserción "ordinaria": 1,45 euros. Inserción "urgente": 2,90 euros.

Año 2008 Viernes 8 de Agosto Núm. 91

S U M A R I O

	<u>PAG.</u>
II. ADMINISTRACIÓN LOCAL	
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SORIA	
Aprobación lista definitiva Técnico Medio Juventud	2
Aprobación lista definitiva Técnico Medio Recursos Humanos	2
Aprobación lista definitiva Técnico Medio Ambiente	3
Padrones sobre impuestos de bienes inmuebles de municipios cuya gestión ha sido delegada a la Diputación	4
Padrón de impuesto de actividades económicas para 2008	4
AYUNTAMIENTOS	
DURUELO DE LA SIERRA	
Presupuesto general 2008	5
III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO	
Convenio Colectivo Grupo Itevelesa, S.L.	6

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SORIA

DECRETO DE LA PRESIDENCIA

APROBACIÓN lista definitiva Técnico Medio Juventud

Visto que en virtud de Resolución de esta Presidencia nº 206 de fecha 20 de junio de 2008, publicada en el **Boletín Oficial de la Provincia** nº 80 de 14 de julio de 2008, se procedió a la aprobación de la lista provisional de admitidos de la convocatoria para la provisión por funcionario de carrera de una plaza de Técnico Medio de Juventud dentro de la plantilla de personal funcionario de esta Diputación.

Visto que durante el plazo de presentación de reclamaciones no se ha presentado ninguna.

Por medio de la presente vengo a RESOLVER:

Primero.- Aprobar las listas definitivas de admitidos y excluidos de la antedicha convocatoria, que se unen como Anexos I y II a la Presente Resolución.

Segundo.- Ordenar su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia** y en el tablón de anuncios de la Diputación.

ANEXO I

LISTA DEFINITIVA ADMITIDOS TÉCNICO MEDIO DE JUVENTUD

<u>Apellidos</u>	<u>Nombre</u>	<u>DNI</u>	<u>Admitido</u>
ABAD URCERO	MÓNICA	72884482-N	SI
APARICIO GARCIA	LAURA	72881034-Z	SI
ARRIBAS MARTÍN	EDUARDO	72890070-B	SI
BEDMAR SORIA	MARIA CRUZ	16806111B	SI
BERMEJO GALLEG0	AURORA	71015179-B	SI
BLASCO GARIJO	RAQUEL	72881845-C	SI
BOROBIO CRESPO	ENRIQUE	72888467-H	SI
CARNICERO CASIMIRO	ELISA	33516375Q	SI
CASADO JIMENEZ	INMACULADA	16810696-L	SI
DE LAS CASAS DE LA CASA	CRISTINA	11833256D	SI
DIEGO JIMENO	MARTA DE	16808763-H	SI
GIL HERNÁNDEZ	Mª GABRIELA	72882297-N	SI
GÓMEZ LAFUENTE	Mª NIEVES	16794413-C	SI
GONZALEZ LOZANO	REBECA	72884298-N	SI
GONZALO URTASUN	GLORIA	16810006-L	SI
IZQUIERDO GONZALO	AMANDA	72886474-A	SI
JIMENEZ CRESPO	NOELIA	72887412K	SI
JIMENEZ GARCIA	MIRIAM	16810979A	SI
LAFUENTE AYLAGAS	VIRGINIA	72883600-G	SI
LAGUNAS CARRETERO	RAQUEL	16812114-B	SI
MAJÁN BOROBIO	GUSTAVO A.	72884625-V	SI
MARTINEZ ORTEGA	MARIA ANTONIA	16805408-K	SI
MIGUEL RONCAL	MARCOS LUIS DE	45422633-W	SI
OCHAGAVÍA ROMERO	CRISTINA	43696877-M	SI
OSÉS LISO	MARTA	29117828-N	SI
PACHECO SANZ	LORENA	72889402-X	SI
POSTIGO GÓMEZ	RAQUEL	72883335-S	SI
RECIO MARTIN	MIRIAM	72885212-Y	SI
RECIO MARTÍN	NOELIA	72886631-E	SI
REGUERA SAN JOSE	ANA ISABEL	71136939-D	SI

<u>Apellidos</u>	<u>Nombre</u>	<u>DNI</u>	<u>Admitido</u>
RUIZ BORQUE	BEATRIZ	16808146-E	SI
TELLEZ DOS SANTOS	VIRGINIA	7226918-L	SI
VALTUEÑA VALERO	VIRGINIA	72882478	SI
VEGA MENDIVIL	RUTH	72886155-Y	SI
VILLAR RODRÍGUEZ	JOSE LUIS	12331015-W	SI

ANEXO II

LISTA DEFINITIVA EXCLUIDOS TÉCNICO MEDIO DE JUVENTUD

<u>Apellidos</u>	<u>Nombre</u>	<u>DNI</u>	<u>Admitido</u>
REDONDO CASTRO	LUCIA	16798424Y	NO

Causa: Fuera de plazo e impago derechos de examen.

Lo manda y firma el Ilmo. Sr. Presidente, en el Palacio Provincial, a 29 de julio de 2008, siendo suscrito por el funcionario responsable del área a que se refiere.- El Presidente de la Diputación, Domingo Heras López. Tomé razón, El Secretario, Gonzalo Gómez Saiz. 2475

- - -

DECRETO DE LA PRESIDENCIA

APROBACIÓN lista definitiva Técnico Medio Recursos Humanos

Visto que en virtud de Resolución de esta Presidencia nº 2025 de fecha 20 de Junio de 2008, publicada en el **Boletín Oficial de la Provincia** nº 80 de 14 de julio de 2008, se procedió a la aprobación de la lista provisional de admitidos de la convocatoria para la provisión por funcionario de carrera de una plaza de Técnico Medio de Recursos Humanos dentro de la plantilla de personal funcionario de esta Diputación.

Visto que durante el plazo de presentación de reclamaciones se ha presentado la suscrita por Dña. Socorro Benito Merino, excluida por no alegar titulación.

Visto que la titulación que posee la opositora es Diplomada en Ciencias Empresariales, por lo que procedería su inclusión en la lista de conformidad con lo previsto en las bases de la convocatoria.

Por medio de la presente vengo a RESOLVER:

Primero.- Admitir la reclamación presentada por Dña. Socorro Benito Moreno y en consecuencia declararla admitida en la convocatoria de la plaza de Técnico Medio de Recursos Humanos.

Segundo.- Aprobar las listas definitivas de admitidos y excluidos de la antedicha convocatoria, que se unen como Anexos I y II a la Presente Resolución.

Tercero.- Ordenar su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia** y en el tablón de anuncios de la Diputación.

ANEXO I

LISTA DEFINITIVA ADMITIDOS TÉCNICO MEDIO DE RECURSOS HUMANOS

<u>Apellidos</u>	<u>Nombre</u>	<u>DNI</u>	<u>Admitido</u>
ANGULO BAILON	MARTA	72883643-R	SI
ARANCON GOMEZ	MARIA SANDRA	16811112-K	SI
BARASOAIN RUIZ	LUIS MANUEL	16569753-R	SI
BENITO MORENO	SOCORRO	16805499-C	SI
BERNAL MUÑOZ	MARIA JESUS	5634219	SI
BOROBIO SANZ	JUDITH	72883049-M	SI
CACHO ALONSO	JUAN CARLOS	72878098-E	SI

<u>Apellidos</u>	<u>Nombre</u>	<u>DNI</u>	<u>Admitido</u>
CALVO RUIZ	INMACULADA	16798257T	SI
CARRO ALVAREZ	Mª CARMEN	16800004E	SI
CASTILLO MIRANDA	AINHOA	71342545H	SI
CASTRO PRIETO	IÑIGO	12775280E	SI
CECILIA NVAZO	MARIA TERESA	16794282-G	SI
DELGADO HERNANDEZ	RODOLFO	16795604-S	SI
DIEZ MARTÍNEZ	ARANZAZU	16808199-Y	SI
EGUARAS MENDIRI	Mª LUISA	15784655P	SI
ESTERAS MARTÍNEZ	MARIA ELENA	16808188-H	SI
EZQUERRA ARANDA	OLGA	17754000R	SI
FERNANDEZ ALEGRE	NOELIA	13151764-L	SI
FERNANDO LAPUENTE	ANTONIO	17751813-E	SI
FRIAS LOPEZ	GEMMA	72887040-V	SI
GALLARDO NEGREDO	ALICIA	16808476-F	SI
GARCIA PEREZ	CRISTINA	16811084-Q	SI
GOMEZ CARRAMIÑANA	MARIA ELENA	72884935-M	SI
GOMEZ LAFUENTE	Mª NIEVES	16794413-C	SI
GOMEZ LUCAS	ROSA ANA	72883091-R	SI
GOMEZ ORTEGA	SUSANA	16810060-G	SI
GONZALEZ MORENO	Mª ESTHER	16803540-Q	SI
GONZALO EGIDO	MARIA TERESA	16802541-Y	SI
GUTIERREZ GALLEG0	ALBERTO	50021114R	SI
HERNANDEZ PEREZ	MARGARITA	16809185-A	SI
HERNANDO SAINZ	Mª DEL CARMEN	16800169-A	SI
LAPEÑA ARRIBAS	MARÍA	72887387-L	SI
MARCOS LUMBIER	MONICA	13149810C	SI
MARTIN MARTIN	MARTA	13142656L	SI
MARTIN MARTIN	ROSA Mª	16794926G	SI
MARTIN MARTINEZ	MILAGROS	16810296-X	SI
MARTIN SANCHEZ	MIRYAM	7959126-E	SI
MARTINEZ GOMEZ	MONICA	72885656J	SI
MARTINEZ PUEBLA	ASCENSION CRISTINA	16801459M	SI
MARTINEZ RANGIL	MARIA PILAR	72881377-N	SI
MATEO ESCOLAR	Mª ARANZAZU	72889233-N	SI
MERINO LAGUNAS	ELENA	72887702-N	SI
MIGUEL SIMON	ELENA	72886450-W	SI
MORALES ESCOBEDO	Mª DE LAS NIEVES	28897197W	SI
MORENO GUZMAN	Mª DOLORES	16791235-Q	SI
MUÑOZ CALDERON	GEMA	8942794A	SI
MUÑOZ GARCÍA	MÓNICA	72887038-S	SI
OCHOA AYENSA	MIGUEL ANGEL	16781084-P	SI
PÉREZ PÉREZ	BELÉN	16806704-Y	SI
ROMERO PALOMAR	ANA BELÉN	16811390-T	SI
RUIZ BORQUE	BEATRIZ	16808146-E	SI
SANZ MARINA	SONIA	72886219-R	SI
SANZ RUPÉREZ	MARIO	16803231-Y	SI
SANZ TEJERO	JAVIER	72887136-K	SI
VESPERINAS LÓPEZ	BEATRIZ	72887779-C	SI

ANEXO II**LISTA DEFINITIVA EXCLUIDOS****TÉCNICO MEDIO DE RECURSOS HUMANOS**

<u>Apellidos</u>	<u>Nombre</u>	<u>DNI</u>	<u>Admitido</u>
BOLADO ARTECHE	CAROLINA	72040955X	NO

Causa Exclusión: Falta especificar titulación.

Lo manda y firma el Ilmo. Sr. Presidente, en el Palacio Provincial, a 24 de julio de 2008, siendo suscrito por el funcionario responsable del área a que se refiere.- El Presidente de la Diputación, Domingo Heras López. Tomé razón, El Secretario, Gonzalo Gómez Saiz. 2476

- - -

DECRETO DE LA PRESIDENCIA**APROBACIÓN lista definitiva Técnico Medio Ambiente**

Visto que en virtud de Resolución de esta Presidencia nº 2024 de fecha 20 de Junio de 2008, publicada en el **Boletín Oficial de la Provincia** nº 80 de 14 de julio de 2008, se procedió a la aprobación de la lista provisional de admitidos de la convocatoria para la provisión por funcionario de carrera de una plaza de Técnico Medio de Medio Ambiente dentro de la plantilla de personal funcionario de esta Diputación.

Visto que durante el plazo de presentación de reclamaciones se han presentado las suscritas por:

- 1.- Dña. Nuria Gutiérrez Martínez.
- 2.- D. Emilio José Antón Muñoz.
- 3.- Dña. Mª Angeles Gómez Sanz.

Considerando que la causa de exclusión en todos los casos era no alegar la titulación exigida en las bases de la convocatoria, y que tal deficiencia ha sido subsanada en el período de reclamaciones, poseyendo todos los opositores la titulación exigida en la convocatoria.

Por medio de la presente vengo a RESOLVER:

Primero.- Declarar admitidos en el proceso selectivo convocado para la provisión de una plaza de Técnico Medio de Medio Ambiente a los candidatos, Dña. Nuria Gutiérrez Martínez, D. Emilio José Antón Muñoz, y Dña. Mª Angeles Gómez Sanz.

Segundo.- Aprobar las listas definitivas de admitidos y excluidos de la antedicha convocatoria, que se unen como Anexos I y II a la Presente Resolución.

Tercero.- Ordenar su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia** y en el tablón de anuncios de la Diputación.

ANEXO I**LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS
TÉCNICO MEDIO DE MEDIO AMBIENTE**

<u>Apellidos</u>	<u>Nombre</u>	<u>DNI</u>	<u>Admitido</u>
AGUILAR LOPEZ	MARIA DEL PILAR	13152851W	SI
ALMARAZ RIVERA	MARTA CRISTINA	5406677-K	SI
ANDRES BLASCO	BLAS	16806601-H	SI
ANTON MUÑOZ	EMILIO JOSÉ	72882932-A	SI
BADOS SEVILLANO	RAQUEL	16808671-H	SI
BEDMAR SORIA	Mª CRUZ	16806111B	SI
BERNARDEZ CASAS	SILVIA	36139883Y	SI
BORJABAD ARANCON	ANA ISABEL	72879976-Z	SI
CABALLERO CALAVIA	DIEGO	72883008X	SI
CABAÑES ANTON	LAURA	45572371X	SI
CABREJAS DE DIEGO	AURORA	16803139-Y	SI
CACHO CACHO	ESTELA	16808143-L	SI
ESCRIBANO PINILLA	CLARA ISABEL	17739242-D	SI
ESTEBAN SANFELICES	SANDRA	16812072-S	SI
FERNANDEZ HERNANDEZ	ALFONSO	16811573-E	SI
FERNANDEZ PEDRERO	ALFONSO	44903125H	SI

<u>Apellidos</u>	<u>Nombre</u>	<u>DNI</u>	<u>Admitido</u>
FLECHOSO DEL CUETO	MANUEL FABIO	11964858-M	SI
FRANCISCO JIMENEZ	NEREA	30816890-H	SI
GALÁN LAFUENTE	CLARA Mª	72880404-M	SI
GARCIA GIL	CRISTINA	16812371-S	SI
GARCIA PEREZ	SERGIO	72885317-L	SI
GIMENEZ HERNANDEZ	ISABEL	72882004H	SI
GOMEZ CAMARA	ARTURO	13098986A	SI
GÓMEZ GÓMEZ	MÓNICA	72885928-D	SI
GOMEZ SANZ	Mª ANGELES	16808812K	SI
GONZALEZ MALILLOS	LORENA	11964184K	SI
GONZALEZ RODRIGUEZ	PABLO	6568894W	SI
GUISASOLA RODRIGUEZ	RUBEN	09336620T	SI
GUTIERREZ MARTINEZ	NURIA	16811132H	SI
GUZMAN LOBO	FRANCISCA	X4700236-W	SI
IRIGOYEN PEREZ	ALBERTO	72882893-X	SI
JIMENO JIMÉNEZ	ANA	72881186-M	SI
LAMATA DE LA VILLA	JOSE ANTONIO	72883659V	SI
LAZARO YUBERO	MARTA PILAR	72881178-C	SI
LÓPEZ GACÍA	Mª ESTHER	33509866-Q	SI
LOPEZ GONZALO	Mª PILAR	72882646Q	SI
MAQUEDA MARTÍNEZ	AURORA	72885412-E	SI
MARTIN ALVAREZ	ANTONIO	50082654-Q	SI
MARTINEZ CONTRERAS	PILAR	16804297Z	SI
MARTINEZ LUIS	GUILLERMO	02280661G	SI
MENDOZA EUBA	SUSANA	71013930G	SI
MILLAN MAJÁN	JAVIER	72888904-H	SI
MILLAN PASCUAL	Mª YOLANDA	16803178E	SI
MORENO GOMEZ	Mª ESTHER	16809118M	SI
MUÑOZ YAGUE	ENRIQUE	72885697-P	SI
NADAL LOECHES	ANTONIO	08984951-R	SI
OLALLA HERNANDO	MARIA LUZ	16803937-E	SI
PABLO HERVÁS	JOSE ALFREDO DE	72887437-T	SI
PASTOR SANZ	SILVIA MARÍA	72886412-X	SI
PEÑA GALLEGO	ROSALIA	72887662-H	SI
PÉREZ GARCÍA	IGNACIO	72887730-V	SI
PORRAS RAMOS	FCO. JAVIER	11779042Y	SI
RUBIO BENITO	FERNANDO	72882187-V	SI
RUBIO VILLAR	ROCIO	71024970G	SI
SAN MARTIN GONZALEZ	ANTONIO	11961697H	SI
SANCHEZ GIL	RAQUEL	9009787-C	SI
SANDOVAL ALTELARREA	AGUSTIN JULIAN	72879263Z	SI
SANZ SAEZ	Mª TERESA	72883461-A	SI
SORIA ABAD	ELENA	72886952-K	SI
VALENTÍN BENITO	IVÁN	72882873-J	SI
VILLAR CESPEDES	JAVIER	13307317T	SI

ANEXO II**LISTA DEFINITIVA DE EXCLUIDOS
TÉCNICO MEDIO DE MEDIO AMBIENTE**

<u>Apellidos</u>	<u>Nombre</u>	<u>DNI</u>	<u>Admitido</u>
MENDOZA DURANGO	CECILIA PATRICIA	72891186-T	NO
Causa Exclusión: Titulación no incluida, según Base II.B) de la Convocatoria			
OLIVA MANZANO	SILVIA	16811611-Z	NO
Causa Exclusión: Titulación no incluida, según Base II.B) de la Convocatoria			
REGAÑO TAJAHUERCE	PATRICIA	72886407-M	NO

Causa Exclusión: Titulación no incluida, según Base II.B) de la Convocatoria.

SERNA SANZ ELENA 44909507Y NO

Causa Exclusión: Titulación no incluida, según Base II.B) de la Convocatoria.

Lo manda y firma el Ilmo. Sr. Presidente, en el Palacio Provincial, a 29 de julio de 2008, siendo suscrito por el funcionario responsable del área a que se refiere.- El Presidente de la Diputación, Domingo Heras López. Tomé razón, El Secretario, Gonzalo Gómez Saiz. 2477

SERVICIO DE GESTIÓN TRIBUTARIA

Durante el plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el **Boletín Oficial de la Provincia**, se expone al público en el Departamento de Gestión Tributaria de la Excma. Diputación Provincial de Soria y en los correspondientes Ayuntamientos, los padrones por liquidaciones anuales, exenciones y bonificaciones del Impuesto sobre Bienes Inmuebles, período 2008, de aquellos municipios cuya gestión ha sido delegada en esta Diputación.

Conforme a lo dispuesto en el art. 108 de la ley 7/85, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el art. 14.2 del R.D.L. 2/2004 (texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales), contra las liquidaciones contenidas en el mismo podrá interponerse:

- Recurso de reposición, ante la Presidencia de la Diputación en el plazo de un mes a contar desde la finalización del período de exposición.

- Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Soria, en el plazo de dos meses a contar desde la finalización del período de exposición o de la resolución del recurso de reposición.

La interposición de recurso no suspenderá la acción administrativa a menos que el interesado solicite, dentro del plazo para interponer el recurso, la suspensión del acto impugnado, en los términos previstos en el art. 14.2.i) del R.D.L. 2/2004 (texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales).

Soria, 1 de agosto de 2008.- El Presidente, Domingo Heras López. 2534

**SERVICIO DE GESTIÓN
Y TRIBUTOS LOCALES**

Durante el plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el **Boletín Oficial de la Provincia**, se expone al público en el Departamento de Gestión Tributaria de la Excma. Diputación Provincial de Soria y en la Secretaría de los correspondientes Ayuntamientos el padrón del Impuesto de Actividades Económicas para el ejercicio 2008.

Conforme a lo dispuesto en el art. 108 de la Ley 7/85, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el art. 14.2 del R.D.L. 2/2004 (texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales), contra las liquidaciones contenidas en el mismo podrá interponerse:

- Recurso de reposición, ante la Presidencia de la Diputación en el plazo de un mes a contar desde la finalización del período de exposición.

- Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Soria, en el plazo de dos meses a contar desde la finalización del período de exposición o de la resolución del recurso de reposición.

La interposición de recurso no suspenderá la acción administrativa a menos que el interesado solicite, dentro del plazo para interponer el recurso, la suspensión del acto impugnado, en los términos previstos en el art. 14.2.i) del R.D.L. 2/2004 (texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales).

Soria, 1 de agosto de 2008.- El Presidente, Domingo Heras López. 2535

AYUNTAMIENTOS

DURUELO DE LA SIERRA

PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2008

En cumplimiento de 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 el Presupuesto General de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2008, resumido por capítulos en la forma que a continuación se detalla:

I) RESUMEN DEL REFERENCIADO PRESUPUESTO PARA 2008

INGRESOS

A) Operaciones corrientes:

Impuestos directos.....	157.905
Impuestos indirectos	26.000
Tasas y otros ingresos.....	101.150
Transferencias corrientes	553.334
Ingresos patrimoniales.....	276.475

B) Operaciones de capital

Enajenación de inversiones reales	116.350
Transferencias de capital	1.157.148
TOTAL INGRESOS.....	2.388.362

GASTOS

A) Operaciones corrientes:

Gastos de personal	387.075
Gastos en bienes corrientes y servicios	463.700
Gastos financieros	6.225
Transferencias corrientes	5.900

B) Operaciones de capital

Inversiones reales	1.169.731
Transferencias de capital	58.175
Pasivos financieros	18.744
TOTAL GASTOS.....	2.109.550

Asimismo se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento que comprende los puestos de trabajo que a continuación se relacionan:

PERSONAL FUNCIONARIO:

Denominación del puesto: Secretaría-Intervención

Número de puestos: UNO.

Grupo A Nivel de complemento de destino 24

Denominación del puesto: Administrativo

Número de puestos: UNO.

Grupo C – Nivel de complemento de destino 16

Denominación del puesto: Fontanero-electricista.

Número de puestos: UNO.

Grupo D – Nivel de complemento de destino 15

Denominación del puesto: Alguacil-Op. Servicios Múltiples

Número de puestos: UNO.

Grupo E – Nivel de complemento de destino 13

Denominación del puesto: Guarda de Montes

Número de puestos: UNO.

Grupo E – Nivel de complemento de destino 13

PERSONAL LABORAL FIJO:

Denominación del puesto: Auxiliar administrativo

Número de puestos: UNO.

Denominación del puesto: Auxiliar-biblioteca

Número de puestos: UNO.

Denominación del puesto: Limpiador-Oper. Serv. Múltiples

Número de puestos: UNO.

PERSONAL LABORAL DE DURACIÓN DETERMINADA:

Denominación del puesto: Socorrista Piscina Municipal

Número de puestos: DOS.

Denominación del puesto: Monitor Natación.

Número de puestos: DOS.

Denominación del puesto: Taquillero Piscinas

Número de puestos: DOS.

Denominación del puesto: Peón Montes

Número de puestos: TRES.

Denominación del puesto: Peón Fomento Empleo

Número de puestos: SIETE.

Denominación del puesto: Monitor Deportivo

Número de puestos: UNO.

Denominación del puesto: Auxiliar Sustituto

Número de puestos: UNO.

Denominación del puesto: Profesor Educación de Adultos

Número de puestos: UNO.

Denominación del puesto: Auxiliar Desarrollo Cultural Local.

Número de puestos: UNO.

Denominación del puesto: Agente de Empleo y Desarrollo Local.

Número de puestos: UNO.

Denominación del puesto: Técnico de Turismo

Número de puestos: UNO.

Denominación del puesto: Ayudante Técnico SMAF.

Número de puestos: DOS.

Denominación del puesto: Personal Servicios Guardería.

Número de puestos: UNO.

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse:

Potestativamente recurso de reposición ante el Ayuntamiento Pleno en el plazo de un mes desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el **Boletín Oficial de la Provincia**, de acuerdo con el contenido de los arts. 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según redacción dada a los mismos por Ley 4/1999 de 13 de enero. La interposición de este recurso suspende el plazo para la interposición del Contencioso-Administrativo.

Directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este edicto y en la forma que establecen los arts. 8, 14, 25 y 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio.

Duruelo de la Sierra, 28 de julio de 2008.- El Alcalde, Román Martín Simón. 2488

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

Sección Relaciones Laborales

Ref.: Convenios Colectivos

Empresa: Grupo Itevelesa, S.L

Código: 4200512

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Grupo Itevelesa, S.L., recibido en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 04/06/08 y suscrito en fecha 21/05/08, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra, por la representación sindical, haciéndolo por los trabajadores,

Y de acuerdo con los siguientes HECHOS:

PRIMERO: Con fecha 13/06/08, se solicita a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Grupo Itevelesa, S.L., que subsane algunas deficiencias advertidas en el texto del Convenio y en las Hojas Estadísticas remitidas.

SEGUNDO: Con fecha 24 de julio, se recibe escrito de la Comisión Negociadora, en el que se ha procedido a la corrección del texto del convenio y de las Hojas Estadísticas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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 DE GRUPO ITEVELESA S.A. PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE SORIA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes contratantes.

El presente convenio se concierta entre la dirección del Grupo Itevelesa, S.L. y los Representantes de los Trabajadores de los centros de trabajo de Soria y Burgo de Osma.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio es aplicable a todos los centros de la Compañía Grupo Itevelesa S.L., que radiquen en la Provincia de Soria.

Artículo 3.- Ámbito funcional: Objeto

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Grupo Itevelesa, S.L. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial y se aplicará en todos los conceptos regulados en el mismo.

Artículo 4.- Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores del Grupo Itevelesa, S.L. en Soria.

Artículo 5.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2008 y tendrá una vigencia de tres años, concluyendo el 31 de diciembre del año 2010.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 6.- Denuncia

El presente Convenio Colectivo se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia. La Comisión Negociadora para la negociación de un nuevo Convenio, deberá quedar válidamente constituida en el plazo de 15 días a partir de la finalización del período de vigencia y el inicio de las negociaciones se realizará en el plazo máximo de un mes.

Artículo 7.- Compensación y absorción

Todas las mejoras que se fijan en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Artículo 8.- Garantía «ad personam»

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio, sustituyen íntegramente la regulación que de las mismas materias, se contenga en el Convenio Colectivo Provincial de Siderometalúrgica de aplicación en los centros de trabajo de la compañía Grupo Itevelesa, S.L. en Soria, al ser en su con-

junto más favorables que las establecidas en la regulación convencional de aplicación.

Siendo el contenido del presente Convenio un todo orgánico, indivisible en su aplicación y eficacia, únicamente surtirá efecto si se aplica en su integridad y en sustitución de las condiciones que, de las mismas materias se establezcan en el Convenio Provincial. Por ello no cabrá exigir por parte de los trabajadores condiciones previstas en el Convenio Colectivo sectorial referidas a las materias aquí reguladas, dado que en términos globales este Convenio mejora las condiciones de dicho Convenio Colectivo.

En este sentido cualquiera de las materias reguladas en el presente Convenio quedará sin efecto si la jurisdicción o autoridad competente declarase aplicable esa misma materia del Convenio Colectivo provincial cuya regulación precisamente sustituye el presente Convenio.

En el caso de que alguno de los artículos del presente Convenio fuera declarado nulo por la jurisdicción competente, las partes se reunirán con carácter urgente para subsanar el motivo que hubiera ocasionado tal nulidad.

Artículo 10.- Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio

La Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio estará integrada por las partes firmantes de este Convenio con un máximo de seis integrantes por cada parte y tendrá como funciones, aparte de las de interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en el ámbito de este Convenio.

Serán competencias de esta Comisión además de las establecidas en el apartado anterior:

- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación.

- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.

- Recibir las órdenes de trabajo y sus anexos, en su caso.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

**CAPÍTULO II
Organización del trabajo**

Artículo 11.- Norma general

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciben la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará por que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se cumpla la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Artículo 12.- Organización del trabajo

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal.

- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de trabajo de que se trate.

- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

- e) La adaptación de las cargas de trabajo y rendimientos a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos o cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y utillajes.

Artículo 13.- Sistemas de organización del trabajo

Será potestad de la Empresa el establecimiento de los sistemas y métodos de trabajo que redunden en una mejor prestación de los servicios.

Artículo 14. Revisión de Ritmos.

Se efectuarán por modificación de los ritmos de inspección que establezca la Administración pública competente.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un periodo de adaptación, de duración no superior al mes por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

**CAPÍTULO III
Contratación**

Artículo 15.- Categorías de acceso, formas y modelos:

La categoría de acceso para el personal de Inspección será como mínimo la de oficial de 2ª y para el personal Administrativo de Auxiliar Administrativo.

Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.

La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, será la establecida en el Convenio Colectivo provincial de Siderometalúrgica, en función de la actividad estacional normal de la Empresa.

Por actividad estacional, y a los efectos de este artículo, cabe entender aquellos períodos en que la empresa necesite la contratación de nuevos trabajadores con carácter temporal,

para poder, así, hacer frente a sus pedidos o tareas, o bien, porque así lo aconsejen sus circunstancias de producción.

A la finalización de dichos contratos, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes. Igualmente corresponderá una indemnización en los mismos términos que los anteriores, a los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de obra o servicio determinado.

No podrá, sin embargo, utilizarse la ampliación contenida en el presente artículo del Convenio, para cubrir puestos de trabajo que hayan sido amortizados por despido declarado improcedente, en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se desea realizar la ampliación.

Los trabajadores que lo soliciten tendrán prioridad para ocupar plazas vacantes de su misma categoría y profesión en los distintos centros de Grupo Itevelesa en los que se produzcan vacantes. En el supuesto de que exista más de una solicitud tendrá prioridad el más antiguo en la empresa. Dicha prioridad de permanencia estará condicionada a la cobertura del puesto de trabajo del trabajador que lo solicite.

Artículo 16.- Finiquitos

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

La Dirección de la empresa tendrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignaran.

Los trabajadores que hubieran finalizado la prestación de servicios, tendrán derecho a percibir atrasos proporcionales al tiempo de servicio no siendo el recibo de finiquito firmado por el trabajador de carácter liberatorio para la empresa.

Artículo 17.- Jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo

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

Jubilación parcial y contrato de relevo. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del E.T., se les reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85% cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad, que no podrá ser inferior a los sesenta años.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

El 15% de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Hasta que el trabajador o trabajadora jubilados parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación. A la finalización de dichos contratos, los trabajadores relevistas tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes.

CAPÍTULO IV

Clasificación y promoción profesional

Artículo 18: Promoción profesional.

Los trabajadores que se encuentren contratados a la firma del presente convenio con la categoría de oficial de 2ª o en la de auxiliar administrativo, promocionarán a la categoría de oficial de 1ª y oficial de 2ª administrativo respectivamente, a todos los efectos, como máximo el 1 de noviembre de 2008, para lo que previamente se establecerá un plan de formación en los casos que fuera necesario.

Los trabajadores de nuevo acceso promocionarán en los mismos términos referidos anteriormente salvo el plazo que será, como máximo, de dos años desde su fecha de ingreso en la compañía.

Artículo 19 : Clasificación profesional.

Las diferentes categorías reguladas en el presente convenio son las siguientes:

Grupo 1: Personal de Inspección:

- Oficial Segunda, es el trabajador cuya misión principal es realizar inspecciones periódicas.

- Oficial Primera, es el trabajador cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones con una mayor cualificación profesional.

- Jefe de nave, es el trabajador cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones, además de supervisar y validar las inspecciones del resto de operarios.

- Jefe de unidad móvil, es el trabajador cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones siendo responsable de las unidades móviles.

- Oficial Primera de mantenimiento, es el trabajador que además de realizar todo tipo de inspecciones, hace labores y tareas de verificación y control de los equipos de medición.

Grupo 2: Personal Administrativo:

- Auxiliar Administrativo, es el trabajador que realiza tareas administrativas.

- Oficial Segunda administrativo, es el trabajador que realiza tareas administrativas con una mayor cualificación.

- Oficial Primera administrativo, es el trabajador que realiza tareas administrativas con una mayor cualificación y responsabilidad.

Grupo 3: Personal de dirección:

Ingeniero, es el responsable del centro de trabajo.

Este artículo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria I.

CAPITULO V Movilidad Geográfica

Artículo 20. Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá desplazar de centro de trabajo a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa compete a la autoridad judicial competente, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Si el desplazamiento se prevé por tiempo inferior a seis meses, la empresa se verá obligada a preavisarlo con 5 días, como mínimo, de antelación.

Si el desplazamiento se prevé por tiempo superior a seis meses, la empresa se verá obligada a preavisarlo con 7 días, como mínimo, de antelación.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad. De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantía económica.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación cuando el trabajador haya pactado con la empresa y éste haya abonado el desplazamiento con él de su familia.

Los desplazamientos temporales serán rotativos entre todos los trabajadores de la misma categoría y centro de trabajo y tendrán una duración como máximo de treinta días naturales por cada trabajador salvo casos excepcionales.

Los trabajadores que deban desplazarse a las unidades móviles y estaciones fijas de apertura discontinua, se regirán por el presente artículo a excepción del preaviso y los días de descanso compensatorio.

Artículo 21: Movilidad geográfica definitiva.

La aplicación de la movilidad geográfica por parte de la compañía requerirá la concurrencia de los motivos previstos en la legislación laboral que lo justifiquen. Con carácter previo a la designación de trabajadores afectados se solicitarán voluntarios. Si no los hubiera, la designación se realizará por causas objetivas sin que quepa razones disciplinarias o discriminatorias. En este sentido, el criterio de designación será dentro de la misma profesión, el de menor antigüedad de los trabajadores. Asimismo los trabajadores afectados por la movilidad geográfica tendrán prioridad de retorno si hubieran puestos vacantes de su misma profesión en el centro de origen o en alguno otro de interés para el trabajador. Los trabajadores desplazados con carácter definitivo anteriores al 01-01-2008 podrán acogerse a lo establecido en el presente artículo.

Artículo 22. Salidas, viajes y dietas.

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique su centro de trabajo, devengarán la dieta o media dieta que se determine en este Convenio.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirán la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar el medio de transporte necesario a todas las categorías. En caso de que el trabajador voluntariamente utilice vehículo propio para el desplazamiento ordenado por la empresa, ésta le abonará a 0,19 euros/km. en 2008, actualizándose esta cantidad de conformidad con lo que disponga el Reglamento del IRPF en cada momento, o la norma legal que lo sustituya.

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo a cuenta por un importe aproximado a los gastos previstos.

Artículo 23.- Trabajos de categoría superior

Todos los trabajadores en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 24.- Por disminución de la capacidad física

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador se procurará que ésta se produzca dentro del grupo profesional a que el trabajador pertenezca, y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior conservará la retribución de su puesto de origen.

CAPÍTULO VI Formación

Artículo 25.- Formación

Las partes firmantes, conscientes de la importancia que tiene la formación para mejorar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y por tanto una mayor eficiencia y competitividad de la empresa, acuerdan desarrollar y promover programas de formación para los trabajadores con fondos propios o a través de subvenciones externas.

CAPÍTULO VII Salud laboral

Artículo 26.- Medidas en materia de seguridad y salud laboral

Las partes que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos de su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

La empresa deberá mantener un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con la Ley. Los representantes legales de los trabajadores velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Los trabajadores y sus representantes legales participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del delegado de prevención, facilitándose los medios al respecto.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad y salud laboral en los trabajos que puedan resultar especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas. Sin perjuicio de que actualmente no existen trabajos que pudieran calificarse de tóxicos, penosos o peligrosos, en el caso de que técnica u organizativamente no fuera posible subsanar las anomalías que finalmente provocaran la existencia de tales, se abonará a los trabajadores un plus por importe del 25% del salario base.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los trabajadores. Las partes firmantes del presente Convenio significan

la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

Si existieran riesgos para la salud de los trabajadores deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente, afecta por igual a los trabajadores y a la empresa, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, la empresa llevará a cabo las medidas adecuadas para evitar la posible contaminación ambiental. El Comité de Seguridad y Salud Laboral será competente en la interlocución con la Compañía en los temas de Medio Ambiente en representación de los trabajadores.

Artículo 27.- Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral

Dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio, se creará un Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, con carácter paritario, integrada por 1 representante de los trabajadores de cada provincia y los representantes que designe la Compañía, el cual tendrá las siguientes funciones:

- 1) Promover una adecuada formación e información en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- 2) Estudiar conjuntamente los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en la empresa al objeto de proponer ante la Autoridad Laboral correspondiente las adecuadas medidas técnicas que los corrijan y prevengan.

3) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y Salud Laboral, Mutuas de Accidentes y la propia empresa con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, etc.

Artículo 28.- Mutuas

Aunque la contratación de las Mutuas es competencia de la empresa, sin embargo, cuando haya que cambiar de Mutua por razones objetivas, se dará participación a los representantes de los trabajadores buscando el mutuo acuerdo en la designación de la misma.

Cuando existan razones fundadas, los representantes de los trabajadores podrán proponer a la empresa el cambio de Mutua de Accidentes de Trabajo.

Cuando la empresa también tenga razones objetivas para cambiar de Mutua, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores al objeto de intentar llegar al mutuo acuerdo en su designación.

Artículo 29.- Seguro de Vida, Invalidez y Muerte

La empresa concertará a favor de sus trabajadores para los años de vigencia del Convenio un Seguro de Vida, Invalidez y Muerte con la siguiente cobertura:

1.º 9.015 euros por fallecimiento.

2.º 12.020 euros por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta.

3.º 18.030 euros por muerte a causa de accidente de cualquier tipo.

4.º 19.686 euros por incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

5.º 16.171 euros por muerte, únicamente cuando se derive de enfermedad profesional.

6.º 26.718 euros por muerte, únicamente cuando se derive de accidente de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2009, las cuantías de las coberturas cuarta, quinta y sexta, se incrementarán anualmente en los porcentajes acordados para los incrementos salariales en el Convenio.

Este artículo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria II.

Artículo 30.- Reconocimientos médicos

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes a su trabajo y reconocimientos médicos anuales, tal como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El resultado del reconocimiento médico o copia del mismo será entregado al trabajador cuando sea remitido a la empresa por el centro que lo realice.

Artículo 31.- Ropa de trabajo

La empresa proveerá a los trabajadores de dos polos de verano, dos pantalones de verano, dos polos de invierno, dos pantalones de invierno, un forro polar, un calzado de seguridad anual (alternando verano e invierno) y una parca cada dos años y dos batas por año al personal administrativo. Asimismo proveerán de calzado de seguridad en los puestos que se requiera.

Artículo 32.- Absentismo laboral

Empresa y trabajadores, están de acuerdo en la adopción de medidas que tiendan a disminuir el absentismo de naturaleza injustificada o fraudulenta, actuando sobre los supuestos y causas que los generan.

CAPÍTULO VIII Tiempo de trabajo

Artículo 33.- Jornada.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán durante la vigencia del presente Convenio una jornada laboral máxima anual de 1.736 horas de trabajo efectivo en jornada partida, y 1.706 en jornada continuada.

Se podrá acordar entre ambas partes la distribución irregular de la jornada y horario.

Este artículo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria III.

Artículo 34.- Tiempo de desplazamiento

Se considera desplazamiento el tiempo que excede del que habitualmente el trabajador emplea en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o empresa, cuan-

do deba de realizar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa, y el tiempo empleado en exceso, será compensado económicamente en valor hora ordinaria o en reducción de jornada.

Artículo 35.- Vacaciones

Se establece un régimen de vacaciones retribuidas de 30 días naturales como mínimo. La empresa, adecuará su jornada horaria anual y su período de vacaciones a sus peculiaridades organizativas sin otro sometimiento que a las disposiciones de derecho necesario, teniendo en cuenta que al menos 21 días continuados, serán disfrutados por toda la plantilla, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre preferentemente, salvo casos en que organizativamente no sea posible, en los que el periodo continuado será de 15 días.

Las vacaciones se pactarán de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador, respetando en todo caso, el criterio de rotación para el disfrute del periodo de vacaciones.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia, se establece que:

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto, de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a centros de trabajo de provincia distinta al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de cuatro horas, computadas en medios de locomoción públicos.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio de las retribuciones salariales anuales percibidas por el trabajador.

En el supuesto de que un trabajador incurra en situación de IT durante el disfrute de sus vacaciones, se le complementará hasta el 100% de su salario. Asimismo en caso de que el trabajador sea hospitalizado durante al menos cuatro días, se paralizarán sus vacaciones, disfrutándose, tras el alta médica, en fecha pactada de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

Artículo 36.- Calendario

La empresa junto con la representación legal de los trabajadores acordará el calendario laboral, de acuerdo a la jornada establecida, antes de la finalización del año anterior, salvo desconocimiento de las fechas locales. Los calendarios se confeccionarán con la organización del trabajo a jornada continuada o jornada partida. En cualquier caso se especificará el horario de trabajo.

Artículo 37.- Horas extraordinarias

Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1.º- Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

2.º- Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3.º- Se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

4.º- Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo la posibilidad de compensar de mutuo acuerdo, las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en proporción a su valoración económica, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Para el caso de retribuir las horas extraordinarias, el importe a abonar será el que se incluye en las Tablas Salariales.

Ambas partes acuerdan, en las demás cuestiones relacionadas con las horas extraordinarias, atenerse a lo que determina la normativa legal vigente.

Artículo 38.- Permisos y licencias

Aparte de los permisos y licencias concedidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, la empresa concederá a los mismos:

a) En caso de matrimonio, una licencia de 15 días naturales con derecho a percibir el salario pactado en el presente Convenio.

b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, cuatro días naturales en caso de fallecimiento de hijos, tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

c) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Estos dos días podrán disfrutarse mientras dure ésta.

d) Dos días laborables en el caso de nacimiento de un hijo.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad.

En los apartados b, c y d, cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará en dos días más.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

g) En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, cuatro horas de permiso para asistir al sepelio.

h) Para acompañamiento de cónyuge e hijos, a médicos especialistas, hasta 12 horas al año.

Las licencias establecidas en el presente artículo serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente inscritas en los Registros Oficiales correspondientes a excepción del apartado a).

Artículo 39.- Excedencias

Los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia con reserva de puesto de trabajo, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año y cuya concesión será discrecional para la Dirección de la empresa.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en alguna empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

La empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a un año, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

Con independencia de los supuestos anteriores, y en cualquier caso por una sola vez, en una proporción equivalente al 3% de la plantilla, la empresa autorizará la excedencia hasta seis meses.

La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la empresa, cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical y alcanzará en el tiempo el período de desempeño de aquél.

La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien la hará llegar a la Dirección.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

En el resto de los supuestos se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

CAPÍTULO IX Retribuciones

Artículo 40.- Incremento salarial.

Para el año 2008 las retribuciones salariales serán las fijadas en las Tablas salariales que se incluyen en el Anexo I.

Para el año 2009 se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Igualmente, para el año 2010 se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Artículo 41.- Cláusula de revisión salarial.

Para los años 2008, 2009, 2010, se garantizará cada año un incremento salarial igual al IPC real más un punto. Para lo cual, en caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dicho período, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero del año correspondiente, sirviendo como base de

cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año de referencia.

Las revisiones salariales de cada año, en el caso de que las hubiera, se abonarán durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 42.- Antigüedad

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, en la cuantía del 5% del salario base de su categoría profesional.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los períodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, los permisos y licencias, las excedencias forzosas y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el período de prueba en el que el trabajador haya permanecido con contrato de formación o prácticas.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1 de enero si cumplierse en el primer semestre y a partir del 1º de julio si fuese en el segundo.

Este artículo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria IV.

Artículo 43.- Plus Convenio

Se establece un Plus de Convenio en la cuantía fijada en la columna B de la tabla salarial anexa, en un cómputo mensual equivalente a 25 días, y/o 300 en el cómputo anual.

Artículo 44.- Plus objetivos.

Los trabajadores percibirán en concepto de objetivos una cantidad fija equivalente al 25% del salario base durante doce meses.

Los trabajadores de nueva contratación percibirán el citado plus una vez superados los períodos de formación y adaptación a los métodos de trabajo, a partir del primer día del cuarto mes de trabajo en la Compañía.

Artículo 45.- Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, en «verano» y «Navidad», en la cuantía de 30 días cada una, del salario base fijado en las Tablas salariales anexas, más antigüedad. La paga de «verano» será abonada antes del día 20 del mes de julio y la de navidad antes del 20 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Artículo 46.- Dietas.

Se fijan, para el año 2008, en la cuantía siguiente:

- Dieta completa: 50 euros.
- Media dieta: 16 euros.

Las cantidades anteriores tendrán para el resto de años de vigencia el mismo incremento que establece el convenio para los diferentes conceptos salariales.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

Este artículo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria V.

Artículo 47.- Accidente laboral

Se abonará el 100% desde el primer día a los trabajadores que sufran un accidente en el centro de trabajo excluyéndose las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas. Estas excepciones tendrán consideración de enfermedad común.

En caso de baja por enfermedad profesional, los trabajadores percibirán el 100% de sus retribuciones desde el primer día.

Artículo 48.- Enfermedad común, accidente no laboral, hospitalización o intervención quirúrgica

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 60% de las retribuciones salariales durante los tres primeros días y complementará, hasta el 100% de su salario, las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social a partir del día 30 de la baja. Al trabajador que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común o accidente no laboral se le complementarán las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el 100% de sus retribuciones salariales desde el primer día.

De igual forma se complementarán las prestaciones obligatorias, hasta el 100% de sus retribuciones salariales desde el primer día en los casos de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral. Se entenderá que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado tres o más días en un establecimiento sanitario.

CAPÍTULO X

Regulación de materias diversas

Artículo 49.- Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo

La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de hombres y mujeres que trabajen dentro del ámbito laboral de la empresa, remitiéndose para ello a la normativa vigente en cada momento en esta materia.

Asimismo, los firmantes del presente Convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Artículo 50.- Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Artículo 51.- Derechos de la mujer trabajadora

La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución. En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa, las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

CAPÍTULO XI Código de conducta

Artículo 52.- Código de Conducta

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado por Confemetal, U.G.T. y CC.OO. en este ámbito, con fecha 12 de marzo de 2001 y que se transcribe a continuación. Bien entendido, que se entenderán incorporadas a este Convenio las modificaciones que puedan establecerse a nivel estatal en dicho acuerdo.

1.- Principios ordenadores: El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

2.- Graduación de las faltas: Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

3.- Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

4.- Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que

previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

5.- Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

i) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

6.- Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

7.- Prescripción: Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

CAPÍTULO XII

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 53.- Conflictos laborales

Se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo sobre Solución Autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, firmado por CECALE, UGT y CC.OO el 18 de abril de 2005, así como a su Reglamento de aplicación.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 54.- Derechos sindicales

Las partes firmantes de este Convenio, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

Se acuerda la constitución del Comité Intercentros de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores RD 1/1995 de 24 de marzo, en su artículo 63.3, en un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente convenio. El

Comité estará compuesto por ocho miembros, garantizando un miembro por provincia, ampliándose si fuera necesario para cumplir los criterios de proporcionalidad del mencionado artículo.

El Comité Intercentros podrá reunirse cada tres meses, no computando como horas sindicales el tiempo invertido en dichas reuniones que correrá a cargo de la empresa.

Artículo 55.- Funciones y garantías

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán reconocidos en el seno de la empresa las funciones y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 56.- Descuento en nómina

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado dirigirá a estos efectos un escrito a la empresa en el que autorice dicha deducción indicando la cuenta correspondiente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 57.- Acumulación de horas sindicales

La acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá hacerse siempre que no perturbe la marcha de la empresa.

Artículo 58.- Resolución de Conflictos

Para mantener los niveles óptimos de productividad ambas partes se comprometen a promover y mantener un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre la Dirección de la Compañía, los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores. Por ello, adoptamos el compromiso de diálogo directo sobre materias de interés mutuo de forma tal que durante la vigencia de este convenio se procurará la resolución de cada conflicto a través del diálogo y cumplimiento estricto de la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general, fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores, LOLS, LPRL, etc.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA I

Los actuales Oficiales de 2ª seguirán efectuando todos los tipos de inspección que vienen realizando.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA II

El contenido del artículo 29 relativo al Seguro de Vida, Invalidez y Muerte entrará en vigor el 1 de diciembre de 2010. Hasta esa fecha se mantiene la cobertura de los seguros que estén en vigor (con las actualizaciones que incluyan) en el convenio provincial que era aplicable antes del 1 de enero de 2008.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA III

A aquellos trabajadores que tuvieran una jornada superior a la establecida en el artículo 33 del presente Convenio, por aplicación del convenio provincial de Soria aplicable a 31 de diciembre de 2007, se les reducirá la diferencia entre la jornada que tengan y la establecida en el artículo 33, a razón de un cuarto de reducción de la diferencia en cada año de vigencia de este Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA IV

A aquellos trabajadores que por aplicación del convenio provincial de Soria aplicable a 31 de diciembre de 2007, percibieran en concepto de antigüedad una cantidad inferior a la establecida por este concepto en el artículo 42 del presente Convenio, se les incrementará la cuantía que tengan establecida en dicho Convenio de acuerdo con el siguiente detalle:

- En el año 2008, un 30% de la diferencia entre la cuantía de ambos convenios.

- En el año 2009, un 60% de la diferencia entre la cuantía de ambos convenios.

- En el año 2010, se percibirá el 100% de lo establecido en el artículo 42.

A aquellos trabajadores que no percibieran cantidad alguna por este concepto, se les abonará la diferencia con lo establecido en el artículo 42 de acuerdo con el detalle del apartado anterior.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA V

El contenido del artículo 46 relativo a Dietas entrará en vigor el 1 de diciembre de 2010. Hasta esa fecha se mantienen las dietas que estén en vigor (con las actualizaciones que incluyan) en el Convenio Provincial de Soria que era aplicable antes del 1 de enero de 2008.

TABLAS SALARIALES 2008

Categorías	Salario Base	Plus Convenio	Plus Objetivos	Total Anual	Hora Extra
Pers. Inspección Día/Mes	Salario Mes	25 Días Mes	Día/ Euros	Anual	
OFICIAL DE 2ª	34,88	6,40	8,72	20.091,41	14,83
OFICIAL DE 1ª	36,59	7,20	9,15	21.093,28	15,57
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.155,17	7,20	288,79	21.796,59	16,12
JEFE DE UNIDAD MOVIL	1.208,63	7,20	302,16	22.705,45	16,78
JEFE DE NAVE	1.208,63	7,20	302,16	22.705,45	16,78
Pers. Administrativo	Salario Mes	25 Días Mes	Mes	Anual Euros	
AUX. ADMINISTRATIVO	984,92	6,67	246,23	18.744,62	13,89
OFICIAL DE 2ª	1.047,21	6,80	261,80	19.841,40	14,69
OFICIAL DE 1ª	1.099,68	7,20	274,95	20.855,00	15,43
Técnicos Titulados	Salario Mes	25 Días Mes	Mes	Anual Euros	
INGEN. TECNICO	1.464,73	7,20	366,18	27.059,13	19,92

Soria, 21 de julio de 2008.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 2430

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