

Durante dicho plazo puede ser examinado en las oficinas del Servicio Territorial de Fomento en León, Avenida Peregrinos, s/n., en el Servicio Territorial de Fomento en Zamora, C/ Leopoldo Alas Clarín, en los Ayuntamientos correspondientes o en las dependencias de la Dirección General de Carreteras e Infraestructuras (Valladolid, C/ Rigoberto Cortejoso, 14-3.ª planta), donde podrán presentarse las alegaciones, que deberán versar sobre las circunstancias que justifiquen la Declaración de Interés General de la Carretera y sobre la concepción global de su trazado.

No serán tomadas en consideración las alegaciones, observaciones e informes que no se refieran a la finalidad de la Información Pública, tal como se define en el artículo 12 de la Ley de Carreteras de Castilla y León (2/1990, de 16 de marzo).

Valladolid, 30 de junio de 2008.-El Director General de Carreteras e Infraestructuras, Luis Alberto Solís Villa. R-4435

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO
DELEGACION TERRITORIAL DE ZAMORA

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS.-Convenios Coletivos

Código convenio 4900551.

C.C. Empresa Grupo Itevelesa, S.L. (Centros de Trabajo de Zamora).-Corrección de errores.

RFª: PMH/PMD.

VISTO el acuerdo de la Comisión Negociadora del convenio colectivo para la empresa "GRUPO ITEVELESA, S.L.-Centros de Trabajo de Zamora (Código Convenio 4900551), firmado con fecha 24-07-08, a fin de proceder a la corrección de errores del texto del convenio publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia n.º 83, de 11-07-08 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, Apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de aplicación, esta Oficina Territorial de Trabajo, acuerda:

Sea publicada, en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, el Acta de la Comisión Negociadora, de fecha 24-07-08, en la que se recogen las oportunas rectificaciones.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a veintinueve de julio del año dos mil ocho.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo; P.A. La Secretaria Técnica, Carmen Prieto Arias.

Don Miguel Angel Brezmes (CC.OO. y Secretario de la Comisión negociadora), don Fco. José García Calvo y don Enrique Alvarez López (representantes de los trabajadores) y don Fernando Iván Rodiño Sorli y doña Claudia Martín Martín (representantes de la empresa)

CERTIFICAN

Que en el acta de conclusión de la negociación, aprobación y firma del convenio, así como en el acta de la comisión negociadora y en el convenio colectivo de Grupo Itevelesa, figura GRUPO ITEVELESA, S.A. cuando debería figurar GRUPO ITEVELESA, S.L., ya que desde octubre de 2007 se produce una

fusión por absorción cambiando la denominación de S.A. a S.L.

Y en prueba de conformidad todas las partes firman el presente documento.

Zamora, 24 de julio de 2008.

R-4573

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO
DELEGACION TERRITORIAL DE ZAMORA

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS. CONVENIOS COLECTIVOS.

Código Convenio: 4900605

Expte.: 29/08.

CONVENIO COLECTIVO SECTOR METAL COMERCIO.

Rfª: PMH/CLC.

VISTO el texto del Convenio Colectivo para el sector de metal comercio de Zamora, Código Convenio 4900605, suscrito con fecha 03/07/2008, de una parte por las asociaciones empresariales CEOE*CEPYME, AZEFRIM, AZEFYC, AEZA y AZEME, y de otra por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, así como en los arts. 2.º, 4.º y 5.º de la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios de esta Oficina Territorial de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a veintiocho de julio de dos mil ocho.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A. La Secretaria Técnica, Carmen Prieto Arias.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE METAL COMERCIO DE ZAMORA

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.º- PARTES CONTRATANTES.- El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por las organizaciones empresariales CEOE*CEPYME Zamora; AEZA; AZEFYC; AZEME; AZEFRIN y las Centrales Sindicales M.C.A. UGT y Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

ARTICULO 2.º- AMBITO FUNCIONAL.-El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por Acuerdo general marco de Comercio, aprobado por Resolución de 21 de marzo de 1996 y

modificaciones posteriores que se dediquen a las actividades de Comercio del Metal.

ARTICULO 3.º- AMBITO TERRITORIAL.-El texto del presente Convenio obligará a todas las empresas radicadas en la provincia de Zamora, y a todos los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, presten sus servicios.

ARTICULO 4.º- VIGENCIA.-Este Convenio que sustituye y anula al anterior vigente en la actualidad, entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.008 a efectos económicos y sociales y con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

ARTICULO 5.º- DURACION Y PRORROGA.-El período de duración del presente Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre del año 2010 y quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

ARTICULO 6.º- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.-Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y a las empresas por el Estatuto, y demás legislación General se respetarán en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

ARTICULO 7.º- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y, cualquier modificación por disposición legal de rango superior de alguna de ellas, implicará automáticamente la revisión de las demás condiciones pactadas.

ARTICULO 8.º- PAGO DE NOMINAS.-El pago de nóminas mensuales se efectuará el último día del mes. Si este fuera inhábil, se pagará el inmediato anterior. En caso de que la forma de pago sea semanal, se abonará el último día efectivo de trabajo de la semana.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 9.º- INGRESO DE PERSONAL Y PERIODO DE PRUEBA.-Se establece un periodo de prueba que no podrá superar en ningún caso superior.

- Profesionales de oficio, peones y especialistas: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.

ARTICULO 10.º- PREAVISO Y CESES.-Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, deberán de ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos:

- Personal de oficio, peones y especialistas: Quince días.
- Técnicos titulados y no titulados y Administrativos: Un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la li-

quidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

El incumplimiento de la obligación de preavisar imputable a la empresa llevará la obligación, por parte de esta de indemnizar al trabajador con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

ARTICULO 11.º- JORNADA LABORAL.-La jornada laboral en cómputo anual será de 1746 horas repartidas opcionalmente en el seno de cada centro de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábados.

Indicado cómputo será comprobado al finalizar cada año de vigencia y en cada centro de trabajo, efectuándose si procedieran las compensaciones correspondientes.

Tal y como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, como establece la Disposición Adicional 3ª del Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

ARTICULO 12.º- DISTRIBUCION DE LA JORNADA.

1.- Previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con éstos si no los tienen, en las empresas se podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio en el calendario laboral del que deberá exponerse un ejemplar del mismo, en lugar visible de cada centro de trabajo donde se hará constar, asimismo, la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y entre jornadas.

Antes del 28 de febrero de los años 2009 y 2010 se reunirá la Comisión Paritaria de este Convenio para analizar el grado de cumplimiento de la obligación de fijar en el calendario laboral la distribución de la jornada, adoptando, en su caso, las medidas que se estimen adecuadas para su cumplimiento.

Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En los trabajos de fontanería, electricidad y todas aquellas actividades del sector cuando se trabaje en obras de construcción ajustarán su horario de trabajo al de la empresa constructora en las horas en que se vaya a trabajar en dicha obra, de tal forma que no estarán en la misma cuando no lo estén los trabajadores del sector de construcción, sin perjuicio de cumplir la jornada de trabajo con arreglo al presente convenio.

2.-La distribución irregular puede establecerse durante los meses de junio, julio y agosto, a razón de cuarenta y cinco ho-

ras semanales y durante los meses de noviembre, diciembre y enero a razón de treinta y cinco horas semanales.

3.-Cuando se aplique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán exceder de 35 a 40 horas.

4.-La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5.-Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

ARTICULO 13.º- HORAS EXTRAORDINARIAS.-Se suprimirán todas las horas extraordinarias que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

En caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, se respetará el tope legal y se compensarán económicamente al 175 por ciento del valor de la hora ordinaria o en descansos por el mismo porcentaje, a opción del trabajador acumulándose en una bolsa de horas para ser disfrutadas en las fechas que, de común acuerdo, determinen las partes (empresa y trabajador).

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de personal del número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

ARTICULO 14.º- FIESTAS LOCALES.-En las localidades donde no se hubieran señalado por la autoridad local las dos fiestas locales, se vacarán dos días como fiestas sin deber de recuperar y con derecho a la percepción del salario real correspondiente a dichos días.

ARTICULO 15.º- FIESTAS DE SAN PEDRO.-Se establece como no laborables en Zamora capital tres tardes con motivo de las fiestas de San Pedro durante los años de duración del Convenio. Igual criterio se aplicará en las restantes poblaciones de la provincia, coincidiendo con sus respectivas fiestas locales.

Dichas tardes pueden ser modificadas por acuerdo entre empresa y trabajador.

ARTICULO 16.º- PERMISOS.- El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando por escrito con la antelación posible y con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos siguientes:

- a) Matrimonio, quince días naturales.
- b) Fallecimiento del cónyuge, hijos, cinco días.
- c) Fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos, consanguíneos o afines, tres días.
- d) Fallecimiento de tíos y sobrinos, dos días.
- e) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, hijos y hermanos, consanguíneos o afines tres días.
- f) Matrimonio de hijos, padres, hermanos (consanguíneos o afines) un día.

- g) Nacimiento o adopción de hijos, tres días.
- h) Traslado de vivienda, dos días.
- i) Tiempo necesario, para asistir a exámenes oficiales.
- j) Tiempo necesario, para asistir o cumplir un deber político.
- k) Tiempo necesario, para asistir a consulta médica con el debido justificante. Se excluyen las de mera estética, salvo que deriven de accidente.

En los apartados b), c), d), se ampliará en un día más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.

En el apartado e), se ampliará a dos días más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.

En el apartado k), será necesario el justificante médico y exhibirlo ante el empresario.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador/a y lo acrediten con el certificado de Registro de Parejas de Hecho.

ARTICULO 17.º- VACACIONES.-Tendrán una duración anual de treinta días naturales. El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresarios y los trabajadores, que también podrán convenir el disfrute en dos periodos como máximo. Serán abonadas en todos sus devengos fijados en los apartados correspondientes. Las empresas, de común acuerdo con los trabajadores, elaborarán un calendario de vacaciones en los tres primeros meses del año.

En caso de no haber acuerdo por cualquiera de las partes, se plantearía la divergencia ante la jurisdicción laboral competente.

ARTÍCULO 18.º- DESCANSO POR MATERNIDAD Y PERIODO POSTNATAL.-Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

ARTICULO 19.º- EXCEDENCIAS.-Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO TERCERO CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 20.º- DETERMINACION DE LOS SALARIOS. INCREMENTO SALARIAL.-Para los años 2008, 2009 y 2010 (período de duración del Convenio) el incremento salarial se obtendrá aplicando a los salarios del año anterior, respectivamente, el porcentaje de inflación previsto por el Gobierno de la Nación para cada año mencionado más 1 punto. Por consiguiente para el año 2008 los salarios se incrementarán en el 3% (IPC previsto por el Gobierno (2%) más un 1%). Quedan determinados los salarios para 2008 y para las diferentes categorías profesionales en la Tabla Salarial adjunta que como Anexo se acompaña al presente Convenio.

ARTICULO 21.º- REVISION SALARIAL.-En el supuesto de que el IPC real del año 2008 a 31 de diciembre supere el 2% correspondiente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre el IPC real y el 2%. Referida cláusula de revisión se

aplicará sobre los salarios vigentes al 31-12-2007, y las diferencias salariales, que en su caso se generen, se abonarán con efectos retroactivos al 01-01-08, sirviendo de base para el cálculo de los salarios del año siguiente.

Para los años siguientes de vigencia del Convenio, esto es 2009 y 2010, se efectuará de la misma forma, procediendo la revisión siempre que el IPC real de cada año sea superior al previsto por el Gobierno para dicho año.

ARTICULO 22.º- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS, COMPLEMENTARIOS E INDEMNIZATORIOS.-Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este Convenio son los siguientes:

A) Conceptos Retributivos:

1.-Salario Base.-El salario base es el que se inserta en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías laborales.

B) Complementos:

1.-Plus de Antigüedad Consolidada.-Como consecuencia del acuerdo de 1.998, (BOLETIN OFICIAL de la provincia 10-julio-98 sobre la congelación y supresión del Plus de Antigüedad, quedo establecido el presente Plus de Antigüedad Consolidada, para los trabajadores que en aquel momento (30-VI-98) generaron el derecho a él.

La cantidad resultante a que tiene derecho cada trabajador, aparecerá en los recibos bajo la denominación de "Plus de Antigüedad Consolidada" que no sufrirá incremento o disminución alguna durante el resto de tiempo de la relación laboral de los trabajadores y sin que pueda ser absorbida ni compensada por sucesivos o subsiguientes incrementos salariales.

A partir del día 30 de Junio de 1.998 no se devengará por los trabajadores afectados por el presente Convenio cantidad alguna por el concepto de antigüedad.

2.- Plus de Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad y Suciedad.-Las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán una relación de puestos de trabajo donde existan condiciones de excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o suciedad.

Declaradas oficialmente tales condiciones por el organismo correspondiente, el trabajo en estos puestos se compensará, al menos:

- Penosidad: Con un 20 por 100 del salario base.
- Toxicidad: Con un 20 por 100 del salario base.
- Peligrosidad: Con un 25 por 100 del salario base.
- Suciedad: Con un 10 por 100 del salario base.

En el supuesto de que existieran dos o más de estas condiciones de trabajo a la suma de porcentajes se le aplicará un coeficiente corrector del 0'7.

4.- Plus de Nocturnidad.-Los trabajadores que tuviesen que realizar algún trabajo durante la noche y siempre que el mismo no sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento equivalente al 30 por ciento del salario base, en concepto de plus de nocturnidad.

5.- Trabajos en festivos.-Cuando por necesidades del servicio, se acuerde por la empresa con el trabajador, realizar su actividad en días festivos, el trabajador tendrá derecho a descansar el mismo período de tiempo en cualquier día de la semana siguiente. Así mismo percibirá el salario real o frac-

ción, con todos los emolumentos, incrementados en el 50 por ciento.

6.- Gratificaciones extraordinarias.-Quedan fijadas dos gratificaciones, una en cada semestre, de cuantía igual a salario base más plus de antigüedad consolidada de treinta días cada una de ellas. Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Asimismo, por tal importe se abonará en el mes de Marzo una paga extraordinaria que se denominará de beneficios.

El importe anual de la paga de beneficios puede prorratearse a lo largo de los doce meses del año, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores afectados.

C) Conceptos extrasalariales e indemnizatorios:

1.- Transportes y desplazamientos.-Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa utilicen su propio vehículo como medio de desplazamiento y por necesidades de la misma, percibirán al menos 0,27 euros por km. respetándose las condiciones más beneficiosas. Dicho importe en los años 2009 y 2010 se modificará en igual porcentaje que los salarios.

Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda del que habitualmente el trabajador emplee en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o de la empresa y cuando deba ejecutar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa y el tiempo que exceda será compensado económicamente en valor de hora extraordinaria o reducción de jornada.

2.- Dietas.-Las Dietas serán abonadas a los trabajadores que tengan derecho a percibir las en las cuantías para todas las categorías y dentro de cada nivel según se indica:

	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010
Dieta Completa	56 Euros	58 Euros	60 Euros
Media Dieta	13 Euros	13,50 Euros	14 Euros

Las empresas tendrán la opción de contratar y pagar directamente las pensiones y restaurantes donde han de pernoctar y comer sus empleados o bien abonar las cantidades señaladas. En el supuesto de que la empresa haya optado por abonar las cantidades y éstas no cubran los gastos para las que están destinadas, se han de pagar las diferencias previa presentación de justificante de la mismas.

CAPITULO CUARTO

CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTÍCULO 23.º- PRINCIPIOS ORDENADORES.-El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene 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.

ARTÍCULO 24.º- 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.

ARTÍCULO 25.º- 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 periodo de un mes.

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

c) 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.

ARTICULO 26.º- 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 ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previa 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 a 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.

ARTÍCULO 27.º- 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 periodo 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 periodo 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 en 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 aún 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 quebramiento 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 estos, 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 periodo 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, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) 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.

ARTÍCULO 28.º- 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.

ARTÍCULO 29.º- 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.

ARTICULO 30.º- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.-Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza, removiendo los obstáculos que puedan incidir en la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

CAPITULO V

DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTICULO 31.º- ROPA DE TRABAJO.-Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores tres guardapolvos o monos al año.

ARTICULO 32.º- VIGILANCIA DE LA SALUD.-El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el artículo 37.3 del Reglamento

de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

ARTICULO 33.º- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-En caso de enfermedad común o profesional y accidente laboral las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% desde el primer día y sobre todos los conceptos cotizados.

ARTICULO 34.º- MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE.-Las empresas contratarán una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:

a) En el supuesto de fallecimiento por enfermedad profesional o accidente laboral 25.000 euros, así como los gastos de traslado del cadáver a la localidad de residencia del trabajador si ocurriera fuera de la misma, alcanzando dichos gastos un tope máximo de 300 euros.

b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.000 euros.

Las nuevas cantidades que se pactan en el año 2008 entrarán en vigor el último día del mes siguiente al que se publique oficialmente el presente Convenio, mientras tanto seguirán siendo de aplicación los anteriores importes vigentes durante el año 2007.

CAPITULO SEXTO

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 35.º- CONTRATO EVENTUAL.-Se fija la duración máxima del contrato eventual regulado en el número 1, apartado b) artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en doce meses en un período de dieciocho meses. La indemnización por conclusión del presente contrato será de doce días de salario por año trabajado.

ARTICULO 36.º- CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.-Se fija una indemnización de conclusión en un día de salario por mes trabajado. En lo restante se estará a la legislación vigente.

ARTICULO 37.º- CONTRATO DE RELEVO.-Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 38.º- CONTRATO EN PRACTICAS.-Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 39.º- CONTRATO DE FORMACIÓN.- La retribución será del 100% del Salario Mínimo Interprofesional, sin efectuar descuento alguno por el tiempo dedicado a la enseñanza teórica. En lo restante se estará en lo dispuesto en la Legislación vigente.

ARTÍCULO 40.º- JUBILACIÓN.-La jubilación será obligatoria a los 65 años.

ARTICULO 41.º- JUBILACION A LOS 64 AÑOS.-Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con los propios trabajadores afectados.

ARTICULO 42.º- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.-Las empresas afectadas por el presente Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a estas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente texto del Convenio. Indicada obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria afectada por el presente Convenio.

ARTICULO 43.º- RENDIMIENTOS DEL TRABAJO Y RESPONSABILIDAD POR PARTE DEL TRABAJADOR. OBLIGACIONES POR PARTE DEL EMPRESARIO.-Queda a voluntad de las empresas y de común acuerdo con los trabajadores, la elaboración de unas tablas de rendimientos y con la aprobación de los representantes de los trabajadores de la empresa.

ARTICULO 44.º- CLASIFICACION PROFESIONAL.-Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 45.º- CLAUSULA DE DESCUELGUE.-Los porcentajes de incremento salarial establecidos en la tabla anexa no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones económicas y financieras para el año en que se pretende el descuelgue. En cualquier caso es preciso que empresa y trabajador lleguen voluntariamente al establecimiento de los pactos que correspondan en el seno de cada empresa.

ARTICULO 46.º- COMISION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-Se creará una Comisión de Seguridad y Salud Laboral de composición paritaria para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas complementarias en el ámbito del Convenio. Indicada Comisión y para el cumplimiento de los men-

cionados objetivos elaborará y redactará su propio Reglamento de Organización y funcionamiento internos.

ARTICULO 47.º- COMISION PARITARIA.-Las partes firmantes del presente Convenio, Organizaciones empresariales del sector de siderometalúrgica de Zamora y provincia, Confederación de Organizaciones Zamoranas de Empresarios (CEO*CEPYME, ZAMORA), Asociación de Empresarios de Electricidad (AEZA) y la Asociación de Empresarios de Fontanería y Calefacción (AZEFYC), Asociación Zamorana de Empresarios de Carpintería Metálica y actividades afines (AZEME) y Asociación Zamorana de Empresarios de Frío Industrial, Maquinaria de Hostelería y afines (AZEFRIM), por la representación empresarial y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO) por la representación sindical, serán los componentes de la Comisión Mixta de interpretación del mismo y que velarán por la aplicación de los acuerdos establecidos en el presente Convenio.

Es el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Dicha Comisión Paritaria estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y otros cuatro de los Sindicatos firmantes del Convenio, que podrán estar asistidos por dos asesores por las Organizaciones Empresariales y dos por las Organizaciones Sindicales.

Esta Comisión se reunirá dentro de los 10 días siguientes a recibir la petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 20 días naturales siguientes a la primera reunión.

ARTICULO 48.º- LEGISLACION SUPLETORIA.-En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 49.º- ATRASOS.-Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados, en su caso, por las empresas dentro del mes siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

TABLAS SALARIALES METAL COMERCIO AÑO 2008

CATEGORIAS	LUNES - VIERNES		LUNES-SABADO	
	SALARIO 2008	CÓMPUTO ANUAL 2008	SALARIO 2008	CÓMPUTO ANUAL 2008
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Titulado/a de Grado Superior	1.255,01	18.825,15	1.280,20	19.203,00
Titulado/a de Grado Medio	1.239,38	18.590,70	1.264,58	18.968,70
Ayudante Técnico Sanitario	1.153,75	17.306,25	1.178,94	17.684,10
PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO				
Director/a	1.545,04	23.175,60	1.570,22	23.553,30
Jefe/a de División	1.430,68	21.460,20	1.455,64	21.834,60
Jefe/a de Personal	1.395,46	20.931,90	1.420,66	21.309,90
Jefe/a de Compras	1.216,73	18.250,95	1.241,95	18.629,25
Jefe/a de Ventas	1.219,32	18.289,80	1.244,52	18.667,80
Encargado/a General	1.219,32	18.289,80	1.244,52	18.667,80
Jefe/a de Sucursal o Supermercado	1.203,53	18.052,95	1.228,75	18.431,25
Jefe/a de Almacén	1.203,53	18.052,95	1.228,75	18.431,25

TABLAS SALARIALES METAL COMERCIO AÑO 2008

CATEGORIAS	LUNES - VIERNES		LUNES-SABADO	
	SALARIO 2008	CÓMPUTO ANUAL 2008	SALARIO 2008	CÓMPUTO ANUAL 2008
PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO				
Jefe/a de Grupo	1.184,62	17.769,30	1.209,84	18.147,60
Jefe/a de Sección Mercantil	1.138,58	17.078,70	1.163,80	17.457,00
Encargado/a de Establecimiento	1.167,82	17.517,30	1.193,03	17.895,45
Vendedor/a, Comprador/a y Subalterno/a	1.113,48	16.702,20	1.138,70	17.080,50
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO				
Viajante	1.128,30	16.924,50	1.153,50	17.302,50
Corredor de Plaza	1.113,48	16.702,20	1.138,70	17.080,50
Dependiente mayor de 25 años	1.077,11	16.156,65	1.102,30	16.534,50
Dependiente menor de 25 años	991,32	14.869,80	1.016,47	15.247,05
Dependiente mayor	1.112,68	16.690,20	1.137,88	17.068,20
Ayudante	939,09	14.086,35	959,31	14.389,65
PERSONAL TECNICO NO TITULADO				
Director/a	1.545,35	23.180,25	1.570,22	23.553,30
Jefe/a de División	1.430,40	21.456,00	1.455,64	21.834,60
Jefe/a Administrativo de Primera	1.296,98	19.454,70	1.322,20	19.833,00
Jefe/a Administrativo de Segunda	1.256,70	18.850,50	1.277,04	19.155,60
Jefe/a Administrativo de Tercera	1.128,12	16.921,80	1.153,30	17.299,50
Secretario/a	1.091,10	16.366,50	1.116,32	16.744,80
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable, Cajero/a y Mecanografía	1.128,24	16.923,60	1.153,46	17.301,90
Oficial Administrativo/a y Operador/a	1.077,17	16.157,55	1.102,38	16.535,70
Auxiliar Administrativo/a y Perforista	1.060,37	15.905,55	1.085,56	16.283,40
Auxiliar de Caja de 16 a 20 años	965,72	14.485,80	990,93	14.863,95
Auxiliar de Caja de 20 a 22 años	985,50	14.782,50	1.003,27	15.049,05
Auxiliar de Caja mayor de 22 años	1.002,86	15.042,90	1.022,22	15.333,30
Oficial Administrativo de Primera	1.093,71	16.405,65	1.118,90	16.783,50
Oficial Administrativo de Segunda	1.093,71	16.405,65	1.118,90	16.783,50
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES				
Jefe/a de sección o Servicios	1.064,77	15.971,55	1.089,62	16.344,30
Jefe/a de Taller	988,91	14.833,65	1.014,14	15.212,10
Personal de Oficio de Primera	1.025,90	15.388,50	1.051,08	15.766,20
Personal de Oficio de Segunda	1.006,11	15.091,65	1.031,31	15.469,65
Personal de Oficio de Tercera y Ayudante	978,47	14.677,05	1.003,67	15.055,05
Conductor/a de 25 o más años	1.077,17	16.157,55	1.102,38	16.535,70
Conductor/a menor de 25 años	991,54	14.873,10	1.016,76	15.251,40

R-4575

**JUNTA DE CASTILLA Y LEON
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO
DELEGACION TERRITORIAL DE ZAMORA**

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS. CONVENIOS COLECTIVOS.

Código Convenio: 4901805

Expte.:30/08.

CONVENIO COLECTIVO SECTOR METAL INDUSTRIA.

Rf.ª: PMH/CLC.

VISTO el texto del Convenio Colectivo para el sector de metal industria de Zamora, Código Convenio 4901805, sus-

crita con fecha 03/07/2008, de una parte por las asociaciones empresariales CEOE*CEPYME, AZEFRIM, AZEFYC, AEZA y AZEME, y de otra por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, así como en los arts. arts. 2.º, 4.º y 5.º de la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autó-

noma de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios de esta Oficina Territorial de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a veintiocho de julio de dos mil ocho.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A. La Secretaria Técnica, Carmen Prieto Arias.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE METAL COMERCIO DE ZAMORA

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- PARTES CONTRATANTES.- El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por las organizaciones empresariales CEOE*CEPYME Zamora; AEZA; AZEFYC; AZEME; AZEFRIN y las Centrales Sindicales M.C.A. UGT y Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

ARTICULO 2º.- AMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por Acuerdo general marco de Comercio, aprobado por Resolución de 21 de marzo de 1996 y modificaciones posteriores que se dediquen a las actividades de Comercio del Metal.

ARTICULO 3º.- AMBITO TERRITORIAL.-El texto del presente Convenio obligará a todas las empresas radicadas en la provincia de Zamora, y a todos los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, presten sus servicios.

ARTICULO 4º.- VIGENCIA.-Este Convenio que sustituye y anula al anterior vigente en la actualidad, entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 a efectos económicos y sociales y con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTICULO 5º.- DURACION Y PRORROGA.-El período de duración del presente Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre del año 2010 y quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

ARTICULO 6º.- CONDICIONES MAS BENEFICIO-SAS.- Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y a las empresas por el Estatuto, y demás legislación General se respetarán en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

ARTICULO 7º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.- Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y, cualquier modifi-

cación por disposición legal de rango superior de alguna de ellas, implicará automáticamente la revisión de las demás condiciones pactadas.

ARTICULO 8º.- PAGO DE NOMINAS.-El pago de nóminas mensuales se efectuará el último día del mes. Si este fuera inhábil, se pagará el inmediato anterior. En caso de que la forma de pago sea semanal, se abonará el último día efectivo de trabajo de la semana.

CAPITULO SEGUNDO CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 9º.- INGRESO DE PERSONAL Y PERIODO DE PRUEBA.-Se establece un periodo de prueba que no podrá superar en ningún caso superior.

- Profesionales de oficio, peones y especialistas: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.

ARTICULO 10º.- PREAVISO Y CESES.-Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, deberán de ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos:

- Personal de oficio, peones y especialistas: Quince días.
- Técnicos titulados y no titulados y Administrativos: Un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

El incumplimiento de la obligación de preavisar imputable a la empresa llevará la obligación, por parte de esta de indemnizar al trabajador con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

ARTICULO 11º.- JORNADA LABORAL.-La jornada laboral en cómputo anual será de 1746 horas repartidas opcionalmente en el seno de cada centro de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábados.

Indicado cómputo será comprobado al finalizar cada año de vigencia y en cada centro de trabajo, efectuándose si procedieran las compensaciones correspondientes.

Tal y como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, como establece la Disposición Adicional 3ª del Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

ARTICULO 12º.- DISTRIBUCION DE LA JORNADA.

1.- Previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con éstos si no los tienen, en las empresas se podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad a toda la plantilla

o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de Enero de cada ejercicio en el calendario laboral del que deberá exponerse un ejemplar del mismo, en lugar visible de cada centro de trabajo donde se hará constar, asimismo, la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y entre jornadas.

Antes del 28 de febrero de los años 2009 y 2010 se reunirá la Comisión Paritaria de este Convenio para analizar el grado de cumplimiento de la obligación de fijar en el calendario laboral la distribución de la jornada, adoptando, en su caso, las medidas que se estimen adecuadas para su cumplimiento.

Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En los trabajos de fontanería, electricidad y todas aquellas actividades del sector cuando se trabaje en obras de construcción ajustarán su horario de trabajo al de la empresa constructora en las horas en que se vaya a trabajar en dicha obra, de tal forma que no estarán en la misma cuando no lo estén los trabajadores del sector de construcción, sin perjuicio de cumplir la jornada de trabajo con arreglo al presente convenio.

2.-La distribución irregular puede establecerse durante los meses de junio, julio y agosto, a razón de cuarenta y cinco horas semanales y durante los meses de noviembre, diciembre y enero a razón de treinta y cinco horas semanales.

3.-Cuando se aplique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán exceder de 35 a 40 horas.

4.-La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5.-Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que correspondieran a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

ARTICULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-Se suprimirán todas las horas extraordinarias que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

En caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, se respetará el tope legal y se compensarán económicamente al 175 por ciento del valor de la hora ordinaria o en descansos por el mismo porcentaje, a opción del trabajador acumulándose en una bolsa de horas para ser disfrutadas en las fechas que, de común acuerdo, determinen las partes (empresa y trabajador).

La dirección de la empresa informará mensualmente al Co-

mité de Empresa o Delegado de personal del número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

ARTICULO 14º.- FIESTAS LOCALES.-En las localidades donde no se hubieran señalado por la autoridad local las dos fiestas locales, se vacarán dos días como fiestas sin deber de recuperar y con derecho a la percepción del salario real correspondiente a dichos días.

ARTICULO 15º.- FIESTAS DE SAN PEDRO.-Se establece como no laborables en Zamora capital tres tardes con motivo de las fiestas de San Pedro durante los años de duración del Convenio. Igual criterio se aplicará en las restantes poblaciones de la provincia, coincidiendo con sus respectivas fiestas locales.

Dichas tardes pueden ser modificadas por acuerdo entre empresa y trabajador.

ARTICULO 16º.- PERMISOS.-El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando por escrito con la antelación posible y con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos siguientes:

- a) Matrimonio, quince días naturales.
- b) Fallecimiento del cónyuge, hijos, cinco días.
- c) Fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos, consanguíneos o afines, tres días.
- d) Fallecimiento de tíos y sobrinos, dos días.
- e) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, hijos y hermanos, consanguíneos o afines tres días.
- f) Matrimonio de hijos, padres, hermanos (consanguíneos o afines) un día.
- g) Nacimiento o adopción de hijos, tres días.
- h) Traslado de vivienda, dos días.
- i) Tiempo necesario, para asistir a exámenes oficiales.
- j) Tiempo necesario, para asistir o cumplir un deber político.
- k) Tiempo necesario, para asistir a consulta médica con el debido justificante. Se excluyen las de mera estética, salvo que deriven de accidente.

En los apartados b), c), d), se ampliará en un día más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.

En el apartado e), se ampliará a dos días más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.

En el apartado k), será necesario el justificante médico y exhibirlo ante el empresario.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador/a y lo acrediten con el certificado de Registro de Parejas de Hecho.

ARTICULO 17º.- VACACIONES.-Tendrán una duración anual de treinta días naturales. El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresarios y los trabajadores, que también podrán convenir el disfrute en dos periodos como máximo. Serán abonadas en todos sus devengos fijados en los apartados correspondientes. Las empresas, de común acuerdo con los trabajadores, elaborarán un calendario de vacaciones en los tres primeros meses del año.

En caso de no haber acuerdo por cualquiera de las partes, se

plantearía la divergencia ante la jurisdicción laboral competente.

ARTÍCULO 18°.- DESCANSO POR MATERNIDAD Y PERIODO POSTNATAL.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

ARTICULO 19°.- EXCEDENCIAS.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO TERCERO CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 20°.- DETERMINACION DE LOS SALARIOS. INCREMENTO SALARIAL.- Para los años 2008, 2009 y 2010 (período de duración del Convenio) el incremento salarial se obtendrá aplicando a los salarios del año anterior, respectivamente, el porcentaje de inflación previsto por el Gobierno de la Nación para cada año mencionado más 1 punto. Por consiguiente para el año 2008 los salarios se incrementarán en el 3% (IPC previsto por el Gobierno (2%) más un 1%). Quedan determinados los salarios para 2008 y para las diferentes categorías profesionales en la Tabla Salarial adjunta que como Anexo se acompaña al presente Convenio.

ARTICULO 21°.- REVISION SALARIAL.- En el supuesto de que el IPC real del año 2008 a 31 de diciembre supere el 2% correspondiente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre el IPC real y el 2%. Referida cláusula de revisión se aplicará sobre los salarios vigentes al 31-12-2007, y las diferencias salariales, que en su caso se generen, se abonarán con efectos retroactivos al 01-01-08, sirviendo de base para el cálculo de los salarios del año siguiente.

Para los años siguientes de vigencia del Convenio, esto es 2009 y 2010, se efectuará de la misma forma, procediendo la revisión siempre que el IPC real de cada año sea superior al previsto por el Gobierno para dicho año.

ARTICULO 22°.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS, COMPLEMENTARIOS E INDEMNIZATORIOS.- Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este Convenio son los siguientes:

A) Conceptos Retributivos:

1.-Salario Base.-El salario base es el que se inserta en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías laborales.

B) Complementos:

1.-Plus de Antigüedad Consolidada.- Como consecuencia del acuerdo de 1998, (B.O.P. 10-Julio-98 sobre la congelación y supresión del Plus de Antigüedad, quedo establecido el presente Plus de Antigüedad Consolidada, para los trabajadores que en aquel momento (30-VI-98) generaron el derecho a él.

La cantidad resultante a que tiene derecho cada trabajador, aparecerá en los recibos bajo la denominación de "Plus de Antigüedad Consolidada" que no sufrirá incremento o disminución alguna durante el resto de tiempo de la relación laboral de los trabajadores y sin que pueda ser absorbida ni compensada por sucesivos o subsiguientes incrementos salariales.

A partir del día 30 de Junio de 1.998 no se devengará por los trabajadores afectados por el presente Convenio cantidad alguna por el concepto de antigüedad.

2.- Plus de Jefe de Equipo: Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc. En número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres en periodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá el plus de jefe de equipo hasta que por su ascenso a superior categoría, quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20% del salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

3.-Plus de Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad y Suciedad: Las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán una relación de puestos de trabajo donde existan condiciones de excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o suciedad.

Declaradas oficialmente tales condiciones por el organismo correspondiente, el trabajo en estos puestos se compensará, al menos:

- Penosidad: Con un 20 por 100 del salario base.
- Toxicidad: Con un 20 por 100 del salario base.
- Peligrosidad: Con un 25 por 100 del salario base.
- Suciedad: con un 10 por 100 del salario base.

En el supuesto de que existieran dos o más de estas condiciones de trabajo a la suma de porcentajes se le aplicará un coeficiente corrector del 0'7.

4.-Plus de Nocturnidad: Los trabajadores que tuviesen que realizar algún trabajo durante la noche y siempre que el mismo no sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento equivalente al 30 por ciento del salario base, en concepto de plus de nocturnidad.

5.-Trabajos en festivos: Cuando por necesidades del servicio, se acuerde por la empresa con el trabajador, realizar su actividad en días festivos, el trabajador tendrá derecho a descansar el mismo período de tiempo en cualquier día de la semana siguiente. Así mismo percibirá el salario real o fracción, con todos los emolumentos, incrementados en el 50 por ciento.

6.-Gratificaciones Extraordinarias: Quedan fijadas dos gratificaciones, una en cada semestre, de cuantía igual a salario base más plus de antigüedad consolidada de treinta días cada una de ellas. Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Asimismo, por tal importe se abonará en el mes de Marzo una paga extraordinaria que se denominará de beneficios.

El importe anual de la paga de beneficios puede prorratearse a lo largo de los doce meses del año, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores afectados.

C) Conceptos extrasalariales e indemnizatorios:

1.-Transportes y Desplazamientos: Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa utilicen su propio vehículo como medio de desplazamiento y por necesidades de la misma, percibirán al menos 0,27 euros por km. respetándose las condiciones más beneficiosas. Dicho importe en los años 2009 y 2010 se modificará en igual porcentaje que los salarios.

Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda del que habitualmente el trabajador emplee en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o de la empresa y cuando deba ejecutar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa y el tiempo que exceda será compensado económicamente en valor de hora extraordinaria o reducción de jornada.

2.- Dietas: Las Dietas serán abonadas a los trabajadores que tengan derecho a percibir las en las cuantías para todas las categorías y dentro de cada nivel según se indica:

	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010
Dieta Completa	56 Euros	58 Euros	60 Euros
Media Dieta	13 Euros	13,50 Euros	14 Euros

Las empresas tendrán la opción de contratar y pagar directamente las pensiones y restaurantes donde han de pernoctar y comer sus empleados o bien abonar las cantidades señaladas. En el supuesto de que la empresa haya optado por abonar las cantidades y éstas no cubran los gastos para las que están destinadas, se han de pagar las diferencias previa presentación de justificante de la mismas.

CAPITULO CUARTO

CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTÍCULO 23º.- PRINCIPIOS ORDENADORES.-El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene 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.

ARTÍCULO 24º.- 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.

ARTÍCULO 25º.- 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 periodo de un mes.

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

c) 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.

ARTICULO 26º.- 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 ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previa 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 a 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.

ARTÍCULO 27º.- 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 periodo 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 periodo 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 en 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 aún 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 quebramiento 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 estos, 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 periodo 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, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) 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.

ARTÍCULO 28º.- 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.

ARTÍCULO 29º.- 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.

ARTICULO 30º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN: Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza, removiendo los obstáculos que puedan incidir en la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

CAPITULO V

DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTICULO 31º.- ROPA DE TRABAJO.-Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores tres guardapolvos o monos al año.

ARTICULO 32º.- VIGILANCIA DE LA SALUD.-El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

ARTICULO 33º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.- En caso de enfermedad común o profesional y accidente laboral las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 % desde el primer día y sobre todos los conceptos cotizados.

ARTICULO 34º.- MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE.- Las empresas contratarán una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:

a) En el supuesto de fallecimiento por enfermedad profesional o accidente laboral 25.000 euros, así como los gastos de

traslado del cadáver a la localidad de residencia del trabajador si ocurriera fuera de la misma, alcanzando dichos gastos un tope máximo de 300 euros.

b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.000 euros.

Las nuevas cantidades que se pactan en el año 2008 entrarán en vigor el último día del mes siguiente al que se publique oficialmente el presente Convenio, mientras tanto seguirán siendo de aplicación los anteriores importes vigentes durante el año 2007.

CAPITULO SEXTO

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 35°.- CONTRATO EVENTUAL.-Se fija la duración máxima del contrato eventual regulado en el número 1, apartado b) artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en doce meses en un período de dieciocho meses. La indemnización por conclusión del presente contrato será de doce días de salario por año trabajado.

ARTICULO 36°.- CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.-Se fija una indemnización de conclusión en un día de salario por mes trabajado. En lo restante se estará a la legislación vigente.

ARTICULO 37°.- CONTRATO DE RELEVO.-Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 38°.- CONTRATO EN PRACTICAS.-Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 39°.- CONTRATO DE FORMACIÓN.-La retribución será del 100% del Salario Mínimo Interprofesional, sin efectuar descuento alguno por el tiempo dedicado a la enseñanza teórica. En lo restante se estará en lo dispuesto en la Legislación vigente.

ARTÍCULO 40°.- JUBILACIÓN.-La jubilación será obligatoria a los 65 años.

ARTICULO 41°.- JUBILACION A LOS 64 AÑOS.-Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con los propios trabajadores afectados.

ARTICULO 42°.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.-Las empresas afectadas por el presente Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a estas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente texto del Convenio. Indicada obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria afectada por el presente Convenio.

ARTICULO 43°.- RENDIMIENTOS DEL TRABAJO Y RESPONSABILIDAD POR PARTE DEL TRABAJADOR. OBLIGACIONES POR PARTE DEL EMPRESARIO.-Queda a voluntad de las empresas y de común acuerdo con los trabajado-

res, la elaboración de unas tablas de rendimientos y con la aprobación de los representantes de los trabajadores de la empresa.

ARTICULO 44°.- CLASIFICACION PROFESIONAL.-Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 45°.- CLAUSULA DE DESCUELGUE.-Los porcentajes de incremento salarial establecidos en la tabla anexa no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones económicas y financieras para el año en que se pretende el descuelgue. En cualquier caso es preciso que empresa y trabajador lleguen voluntariamente al establecimiento de los pactos que correspondan en el seno de cada empresa.

ARTICULO 46°.- COMISION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-Se creará una Comisión de Seguridad y Salud Laboral de composición paritaria para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas complementarias en el ámbito del Convenio. Indicada Comisión y para el cumplimiento de los mencionados objetivos elaborará y redactará su propio Reglamento de Organización y funcionamiento internos.

ARTICULO 47°.- COMISION PARITARIA.-Las partes firmantes del presente Convenio, Organizaciones empresariales del sector de siderometalúrgica de Zamora y provincia, Confederación de Organizaciones Zamoranas de Empresarios (CEO*CEPYME, ZAMORA), Asociación de Empresarios de Electricidad (AEZA) y la Asociación de Empresarios de Fontanería y Calefacción (AZEFYC), Asociación Zamorana de Empresarios de Carpintería Metálica y actividades afines (AZEME) y Asociación Zamorana de Empresarios de Frío Industrial, Maquinaria de Hostelería y afines (AZEFRIM), por la representación empresarial y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO) por la representación sindical, serán los componentes de la Comisión Mixta de interpretación del mismo y que velarán por la aplicación de los acuerdos establecidos en el presente Convenio.

Es el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Dicha Comisión Paritaria estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y otros cuatro de los Sindicatos firmantes del Convenio, que podrán estar asistidos por dos asesores por las Organizaciones Empresariales y dos por las Organizaciones Sindicales.

Esta Comisión se reunirá dentro de los 10 días siguientes a recibir la petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 20 días naturales siguientes a la primera reunión.

ARTICULO 48°.- LEGISLACION SUPLETORIA.-En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 49°.- ATRASOS.-Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados, en su caso, por las empresas dentro del mes siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

TABLAS SALARIALES METAL INDUSTRIA AÑO 2008

CATEGORÍAS	LUNES-VIERNES		LUNES-SABADO	
	SALARIO 2008	CÓMPUTO ANUAL 2008	SALARIO 2008	CÓMPUTO ANUAL 2008
PERSONAL OBRERO				
Peón	32,24	14.669,20	33,03	15.028,65
Especialista	32,45	14.764,75	33,24	15.124,20
Mozo Especializado de Almacén	32,45	14.764,75	33,24	15.124,20
PERSONAL DE OFICIO				
Oficial de Primera	35,16	15.997,80	36,00	16.380,00
Oficial de Segunda	34,09	15.510,95	34,94	15.897,70
Oficial de Tercera	32,62	14.842,10	33,54	15.260,70
PERSONAL DE SIDEROMETALURGIA				
Personal Siderometalurgia de Primera	34,60	15.743,00	35,42	16.116,10
Personal Siderometalurgia de Segunda	33,90	15.424,50	34,74	15.806,70
Personal Siderometalurgia de Tercera	32,56	14.814,80	33,39	15.192,45
PERSONAL SUBALTERNO				
Chófer Turismo	1.041,43	15.621,45	1.067,02	16.005,30
Chófer Camión y Grúa	1.058,36	15.875,40	1.083,92	16.258,80
Conductor/a de Maquinaria A	1.058,36	15.875,40	1.083,92	16.258,80
Guarda Jurado y Vigilante	984,19	14.762,85	1.009,75	15.146,25
Portero	975,37	14.630,55	999,66	14.994,90
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe/a de Primera	1.261,17	18.917,55	1.286,76	19.301,40
Jefe/a de Segunda	1.189,23	17.838,45	1.209,74	18.146,10
Cajero/a (Empresas hasta 250 trabajadores)	1.126,47	16.897,05	1.152,03	17.280,45
Oficial de Primera	1.126,47	16.897,05	1.152,03	17.280,45
Oficial de Segunda	1.093,11	16.396,65	1.118,65	16.779,75
Auxiliar	996,73	14.950,95	1.022,29	15.334,35
Viajante	1.126,49	16.897,35	1.152,06	17.280,90
PERSONAL TÉCNICO, TÉC. TIT. Y TEC. TALLER				
Jefe/a de Taller	1.254,97	18.824,55	1.279,67	19.195,05
Maestro/a de Taller	1.189,77	17.846,55	1.215,54	18.233,10
Maestro/a de segunda	1.120,62	16.809,30	1.146,18	17.192,70
Encargado/a	1.051,63	15.774,45	1.076,99	16.154,85
TÉCNICOS DE OFICINA				
Delineante Proyectista	1.210,37	18.155,55	1.235,95	18.539,25
Dibujante Proyectista	1.210,37	18.155,55	1.235,95	18.539,25
Delinante de Primera	1.126,47	16.897,05	1.152,03	17.280,45
Delineante de Segunda	1.093,11	16.396,65	1.118,65	16.779,75
TÉC. DE OFI. DE ORG. CIENTIF. DE TRABAJO				
Jefe/a de Primera	1.210,47	18.157,05	1.236,05	18.540,75
Jefe/a de Segunda	1.189,33	17.839,95	1.214,89	18.223,35
Técnico Organización de Primera	1.126,47	16.897,05	1.152,03	17.280,45
Técnico Organización de Segunda	1.093,11	16.396,65	1.118,85	16.782,75
Auxiliar de Organización	1.051,42	15.771,30	1.032,84	15.492,60
TÉCNICOS DE LABORATORIO				
Jefe/a de Primera	1.364,11	20.461,65	1.389,69	20.845,35
Jefe/a de Segunda	1.176,63	17.649,45	1.202,19	18.032,85
Analista de Primera	1.102,86	16.542,90	1.128,45	16.926,75
Analista de Segunda	1.008,77	15.131,55	1.034,34	15.515,10
Auxiliar	996,73	14.950,95	1.022,29	15.334,35
TÉCNICOS TITULADOS/AS				
Ingeniero/a, Arquitecto/a y Licenciado/a	1.473,50	22.102,50	1.499,04	22.485,60
Peritos y Aparejadores/as	1.419,48	21.292,20	1.445,04	21.675,60
Ayudantes de Ing. y Arquitectos Técnicos	1.322,45	19.836,75	1.369,07	20.536,05
Maestros/as Industriales	1.126,47	16.897,05	1.152,03	17.280,45

III. Administración Local

**DIPUTACION PROVINCIAL DE ZAMORA
SERVICIO ADMINISTRATIVO DEL AREA DE OBRAS**

Anuncio de rectificación

Habiéndose detectado error en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, relativo a la clasificación de la obra 025/0110805, denominada Abto., Sto., Pavimentación y Alumbrado en Galende y Anejos, aprobado por Decreto de Presidencia n.º 4566, de fecha 24 de julio de 2008, y rectificado por Decreto de Presidencia n.º 4706, de fecha 4 de agosto de 2008,

Donde dice:

2.3. Clasificación de contratistas.

... La clasificación empresarial será la siguiente: E-1-d.

Debe decir:

2.3. Clasificación de contratistas.

... La clasificación empresarial será la siguiente: E-1-c.

Asimismo, el plazo de veintiséis días naturales para la presentación de ofertas, se contarán a partir del siguiente al de la publicación de esta rectificación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Zamora, 4 de agosto de 2008.–El Presidente en funciones,
Aurelio N. Tomás Fernández. R-4652

AYUNTAMIENTOS

CANIZAL

Corrección de errores

Como consecuencia del error advertido en el anuncio de contratación publicado por este Ayuntamiento en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia n.º 93, de 4 de agosto de 2008, se precisa la modificación de lo establecido en el Apartado G del cuadro de características relativo a la clasificación de contratistas y el apartado definido "Proposiciones" de las cláusulas administrativas.

Modificación de lo establecido en el Apartado G del cuadro de características relativo a la clasificación de contratistas:

Donde dice: G.- Clasificación de contratistas.

Grupo: C; Subgrupo: 4. Categoría: E.

Debe decir: G.- Clasificación de contratistas.

Grupo: G; Subgrupo: 4. Categoría: E.

Modificación de lo establecido en el apartado definido "Proposiciones" de las cláusulas administrativas.

Donde dice: "El plazo de presentación de proposiciones será de veinte días naturales, a contar del siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia".

Debe decir: El plazo de presentación de proposiciones será de veintiséis días naturales, a contar del siguiente al de la pu-

blicación del anuncio de licitación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia".

Cañizal, 4 de agosto de 2008.–El Alcalde.

R-4645

VILLANUEVA DE AZOAGUE

Anuncio

En sesión celebrada por el Pleno de la Corporación de 11 de febrero de 2008, se prestó aprobación al padrón cobratorio de Suministro de Agua 3.º y 4.º trimestre 2007 y del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica año 2008; y que comienza con "Abad Pernía, Sara María" y termina con "Zanfaño López, José Luis", y asciende a un importe total de treinta y dos mil setecientos trece con noventa y nueve euros (32.713,99 euros).

El plazo y modalidad para efectuar los ingresos serán los siguientes:

Plazo.- Del 23 de julio al 22 de septiembre de 2008, ambos inclusive.

Los recibos cuyo pago se encuentre domiciliado a través de entidades bancarias serán cargados en las respectivas cuentas a partir del 18 de agosto de 2008.

Modalidad.- Durante el período voluntario, los ingresos se efectuarán en las oficinas del Ayuntamiento de Villanueva de Azoague, sitas en Plaza Mayor, número 7, de 10 a 13 horas.

Transcurrido el plazo de ingreso las deudas serán exigidas por la Tesorería del Ayuntamiento, a través del servicio de recaudación, por el procedimiento de apremio y se devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Contra las liquidaciones contenidas en el padrón cobratorio podrá interponerse recurso de reposición, regulado en el artículo 14 de la Ley 39/1988, Reguladora de las Haciendas Locales, ante el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de Azoague en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia. Frente a la resolución del recurso de reposición podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zamora, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a aquél en que se notifique su resolución expresa, o de seis meses desde el día siguiente a aquél en que deba entenderse presuntamente desestimado, conforme se dispone en los artículos 8 y siguientes, y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. No obstante, podrá ejercitar cualquier recurso que estime procedente. La no interposición de alguno de los recursos indicados no suspenderá el procedimiento de apremio, salvo en los supuestos previstos en el artículo 101 del vigente Reglamento General de Recaudación.

Durante el periodo cobratorio el padrón permanecerá a disposición de los interesados para su examen en la oficina del Ayuntamiento.

Villanueva de Azoague 18 de julio de 2008.–El Alcalde.

R-4650