

Esta aprobación definitiva podrá ser impugnada directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, conforme a lo dispuesto en el art. 171 del citado Texto Refundido y del art. 23 del R.D. 500/1990, de fecha 20 de abril. No obstante los interesados podrán hacer uso del recurso potestativo de reposición, según la redacción aprobada por la Ley 4/99, que modifica el art. 107 de la Ley 30/92, de 26 de diciembre, o cualquier otro recurso legal que estimen.

Valderrey, 26 de abril de 2005.—El Alcalde, Baltasar Castrillo Vega.

3636 5,60 euros

CUADROS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 307 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, se somete a información pública, a efectos de examen y reclamaciones, y por plazo de veinte días, el expediente de autorización de uso excepcional en suelo rústico que a continuación se indica:

-Solicitud de Zerep Carbónicas y Aguas S.A. para construcción de canalización subterránea para un tendido eléctrico y centro de transformación para planta industrial de proceso y envasado de aguas minerales, planta ubicada en el p.k. 13,6 de la carretera C-623. La citada línea eléctrica discurrirá por camino de uso público y finca comunal 1570 del polígono 8.

Cuadros, 26 de abril de 2005.—El Alcalde, Martín Marcos Martínez Barazón.

3628 12,80 euros

Juntas Vecinales

SAN JUSTO DE LA VEGA

Aprobado por la Junta Vecinal, en sesión extraordinaria de fecha 25 de abril de 2005, el pliego de condiciones administrativas particulares que han de regir la concesión del servicio de bar del edificio de servicios múltiples, mediante subasta pública -procedimiento restringido -, queda de manifiesto al público en la sede de esta Junta Vecinal por espacio de ocho días, a efectos de su examen, información y reclamaciones.

El tipo de licitación se establece en 1.200,00 euros de canon anual, mejorable al alza, y la duración de la concesión será de cuatro años, pudiendo ser objeto de prórrogas anuales, sin que pueda exceder el plazo total, incluidas las prórrogas, de seis años. Se establece una fianza de 1.000 euros.

Las proposiciones se presentarán en la casa del Sr. Presidente dentro de los quince días naturales contados a partir del día siguiente al que aparezca este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. La apertura de plicas tendrá lugar el siguiente día hábil al que termine el plazo señalado, a las 22.30 horas.

Durante el plazo de diez días naturales, dentro del plazo del párrafo anterior, los interesados en participar en la licitación solicitarán a la Junta Vecinal la posibilidad de concurrir a la misma, haciendo constar sus circunstancias personales, familiares y de todo tipo, para que esta entidad pueda rechazar mediante acuerdo razonado, aquellas que considere, en beneficio del interés general, no pueden cumplir correctamente las atenciones del servicio de bar que se pretende adjudicar. Las solicitudes no rechazadas participarán en la subasta.

De presentarse reclamaciones al pliego de condiciones, a la vista de su contenido, la Junta Vecinal acordará la suspensión o no de la licitación.

MODELO DE PROPOSICIÓN

D, con domicilio en, provisto del correspondiente DNI número, en nombre propio, enterado de la convocatoria de subasta anunciada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nú-

mero de fecha, tomo parte en la misma comprometiéndome a explotar el servicio de bar de la playa fluvial de la localidad de San Justo de la Vega por un canon anual de euros, con arreglo al pliego de condiciones administrativas que acepto íntegramente, haciendo constar que no estoy incurso en los supuestos de incapacidad e incompatibilidad establecidos en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Para acreditar la personalidad acompaño el DNI o fotocopia compulsada con el sello de esta entidad.

En, a de de 2005.

(Lugar, fecha y firma).

San Justo de la Vega, 27 de abril de 2004. El Presidente (ilegible).

3623 32,00 euros

ARDÓN

Aprobado inicialmente por esta Junta Vecinal, en sesión celebrada el día 30 de abril de 2005, la modificación 1/2004, del Presupuesto General para el año 2004, queda expuesto al público por espacio de quince días, conforme establece el artículo 169.1, 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.

Durante dicho plazo podrán los interesados a que se refiere el artículo 170 de la citada disposición, examinarlo y presentar reclamaciones u observaciones que consideren pertinentes ante dicha Junta Vecinal, por alguno de los motivos señalados en el punto 2º, de dicho artículo.

La modificación del Presupuesto General se considerará definitivamente aprobado si durante dicho plazo no se presentan reclamaciones.

Ardón, a 3 de mayo de 2005.—El Presidente, Manuel Alberto Martínez Álvarez.

3710 3,40 euros

VILLAR DE MAZARIFE

Formulada y rendida la Cuenta General del Presupuesto de esta entidad, correspondiente al ejercicio del año 2004, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212, 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 exponen al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, contados desde el siguiente a la fecha de publicación del presente, los interesados podrán presentar reclamaciones, observaciones o reparos contra las mismas.

Villar de Mazarife, 14 de marzo de 2005.—El Presidente, Ramón Fernández Casado.

3711 2,60 euros

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Por resolución de esta Oficina Territorial de Trabajo de León, de fecha 27 de abril de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León, (BOCyL de 24-9-97), y Orden de 21-11-96 (BOCyL 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y

Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial,

Se acordó: Ordenar la Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial de Trabajo de León del Convenio Colectivo de ámbito provincial, de la empresa "Hospital San Juan de Dios", para los años 2001-2008 -código 240070-2- y asimismo disponer la publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA del texto de dicho convenio, una vez redactados los artículos 9 y 25 de conformidad con lo declarado en la sentencia 425/04 del Juzgado de lo Social número tres de León.

León, 28 de abril de 2005.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M^a Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO EMPRESA --- HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS

CAPÍTULO I - Disposiciones Generales -

ARTÍCULO 1º.- El presente Convenio es de aplicación al personal que presta sus servicios en la empresa "Hospital San Juan de Dios" con domicilio social en, Avda. San Ignacio de Loyola, nº 73, San Andrés del Rabanedo. León.

Quedan comprendidas dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la condición de trabajadores por cuenta de la empresa indicada. Se exceptúan las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 1º, apartado 3.

ARTÍCULO 2º.- Vigencia y duración. El presente Convenio se refiere a la regulación de las relaciones laborales entre la empresa y trabajadores especificados en su ámbito funcional (artículo 1º), desde el 1 de enero del 2001 al 31 de diciembre del 2008, con las salvedades y efectos específicos que se establecen, para determinadas materias, en las correspondientes normas y disposiciones del mismo.

Este convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, sin perjuicio de sus efectos económicos, según tablas en Anexos I, II y III.

ARTÍCULO 3º.- Denuncia.- Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso a los efectos de su denuncia, será de un mes, anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito y si ésta procede de los trabajadores deberán acompañar los puntos básicos de la futura negociación.

ARTÍCULO 4º.- Condiciones más beneficiosas.- En las retribuciones económicas que se establecen en este Convenio, se incluyen todas las existentes al momento de su firma, en cómputo anual y cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Si se produjeran aumentos de las referidas retribuciones económicas en virtud de disposición legal, estos aumentos no afectarán a las cantidades señaladas en este Convenio, salvo que las mismas sean superiores, en cómputo anual. En caso contrario, se entenderán comprendidas e incluidas por las aquí establecidas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, superen lo pactado en este Convenio.

ARTÍCULO 5º.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias las legales de carácter general.

CAPÍTULO II - Otras Condiciones de Trabajo -

ARTÍCULO 6º.- Jornada Laboral.- La jornada de trabajo será de 1.725 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual.

Se acuerda organizar el trabajo en turnos de mañana, tarde y noche con horarios de 8 h a 15 h, de 15 h a 22 h y de 22 h a 8 h.

Turnos de mañana y tarde de 8 h a 15 h y de 15 h a 22 h, Jornadas Partidas, coincidentes con el horario de mayor actividad laboral, para reforzar actividades determinadas, bien con jornadas completas o a tiempo parcial, así como otras jornadas según necesidades, siendo determinadas éstas a criterio de la empresa.

El sistema de descanso será rotativo de día y medio ininterrumpido semanal efectuado de lunes a domingo, para todo tipo de ho-

rario o jornada. Las jornadas completas continuadas tendrán derecho a descanso de 15 minutos, siendo considerado el mismo como trabajo efectivo.

ARTÍCULO 7º.- Vacaciones.- El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles por compensación económica, será de treinta días naturales; se disfrutará de acuerdo entre empresa y trabajador.

Se establece un sistema de vacaciones rotativas del modo siguiente: agosto, septiembre, julio, junio. En las vacaciones del año 2000, para establecer el inicio de las rotaciones se realizó un sorteo por unidades de trabajo y bloques de cuatro personas, pudiendo efectuar, en el supuesto de no ser bloques completos, rotaciones con otras Unidades para completar los mismos. Al producirse cambio de Unidad se ocupará la rotación que corresponda el puesto de trabajo que se ocupe en dicha Unidad. Se podrán efectuar cambios anuales entre las personas de la misma Unidad, siempre que no ocasionen problemas en el normal funcionamiento de la Unidad.

En el primer trimestre del año, se efectuará el calendario de vacaciones de todo el personal, que se expondrá en el tablón de anuncios durante diez días, para que se manifiesten las discrepancias, si las hubiere, y posteriormente en prueba de su conformidad se firmará por la Dirección y el Comité de Empresa.

En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución correspondiente al período de vacaciones será en función de salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento de antigüedad, plus de transporte y complemento ad personam (este complemento ad personam desde el año 2004). Se abonarán igualmente los pluses de nocturnidad, toxicidad y especialidad; en caso de no percibirse habitualmente se abonarán por la media percibida en los seis meses anteriores al disfrute.

En los casos en que un trabajador/a se encuentre en situación de baja por maternidad, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su periodo de vacaciones según el calendario anual establecido, se aplazarán estas, disfrutándose dentro del año correspondiente.

Así mismo, cuando un trabajador/a se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá las mismas, disfrutando los días restantes de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta de maternidad.

ARTÍCULO 8º.- Licencias. Excedencias. - El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y plazos señalados en el artículo 37, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de hasta tres días naturales. Si por este motivo ha de desplazarse fuera de la provincia, podrá disponer de hasta cuatro días naturales.

El trabajador, dispondrá de dos días anuales de permiso remunerado por asuntos propios, que disfrutará de mutuo acuerdo, preferentemente de lunes a viernes. En casos excepcionales de bodas, bautizos, comuniones, acontecimientos familiares, podrán ser disfrutados en fines de semana. En todo caso siempre serán solicitados con diez días de antelación, como norma general.

Los trabajadores tendrán derecho a situarse en excedencia en los términos que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 9º.- Jubilación.- A petición del trabajador podrá acogerse a los beneficios de jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el RD 1194/85 o cualquier norma que lo sustituya. En este caso, la empresa se obliga a sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubila por otro trabajador desempleado que esté inscrito en la Oficina de Empleo.

CAPÍTULO III - Condiciones Económicas -

ARTÍCULO 10º.- Salarios.- Los salarios pactados en el presente Convenio, son los que figuran en la Tablas Salariales de los Anexos: I, II y III, para los años: 2001, 2002 y 2003, respectivamente.

Los atrasos correspondientes a los años 2002 y 2003 serán abonados en todo caso antes del 1 de julio de 2004.

Para el año 2004 las Tablas Salariales se actualizarán en los conceptos de Salario Base y Complemento de Destino vigentes al 31 de diciembre de 2003, con un incremento del IPC previsto para ese año más 0,5 %, con efectos desde el uno de enero.

Para el año 2005 y posteriores, hasta el año 2008 inclusive, y desde el 1 de enero, se aplicará anualmente una revisión de las tablas salariales, en los conceptos de Salario Base y Complemento de Destino, según el IPC previsto para cada año.

A partir del 1 de enero de 2004 y para ese año y posteriores, hasta el año 2008, inclusive, se establece una Cláusula de Revisión Salarial:

Cuando el IPC real sea superior al previsto, se consolidará en Tablas, desde el día 1 de enero del año en que se produzca la desviación, por las desviaciones existentes entre el IPC previsto y el IPC real, y se liquidarán las desviaciones generadas en el plazo de dos meses desde la publicación del IPC real del año considerado. Este criterio se aplicará para todos los trabajadores y periodos correspondientes, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción a su relación laboral.

Si en alguno de los ejercicios económicos, el IPC real resultara inferior al IPC previsto, las Tablas Salariales para el ejercicio siguiente se calcularán teniendo en cuenta el IPC real del año anterior y no el previsto, por el que se abonaron las retribuciones a los trabajadores en el año en cuestión, bien entendido que esta circunstancia (utilización del IPC real caso de ser inferior al previsto), lo es a los exclusivos efectos de fijar las Tablas Salariales del ejercicio siguiente, sin que la empresa pueda exigir a los trabajadores la devolución de cantidad alguna del ejercicio anterior derivada de dicha circunstancia.

En el año 2004, se abonará una paga lineal única, no consolidable, a cada trabajador que estuviera en activo a fecha 26 de febrero de 2004 (firma del Preacuerdo), cuyo importe será el resultante del reparto de 100.000 euros, en proporción a los días trabajados y a la jornada efectivamente realizada por cada trabajador en el año 2003, sobre un cómputo de 1.725 horas anuales.

ARTÍCULO 11º.- Complemento de Trabajo Nocturno.- Se establece un complemento al trabajo nocturno consistente en 7,81, 11,42 y 12,62 euros respectivamente para las categorías de Auxiliares de Clínica, A.T.S. y Médicos Internos de Guardia.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuera inferior a ocho horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este plus no afecta al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo.

ARTÍCULO 12º.- Complemento de trabajo en domingo y festivos.- Los trabajadores que efectúen una jornada laboral en domingo o festivo, percibirán una compensación económica de 8,41 euros por domingo o festivo trabajado.

ARTÍCULO 13º.- Plus de Transporte.- Se establece un plus de transporte de 39,07 euros mensuales.

ARTÍCULO 14º.- Antigüedad.- El personal comprendido en este convenio percibirá los aumentos por años de servicio consistentes en el abono de dos trienios en la cuantía de 5 % sobre el Salario Base y cinco quinquenios del 10 % sobre el mismo Salario Base, que figura en las Tablas Salariales correspondientes. Según se recoge en los párrafos siguientes a partir del 1 de enero de 2009 desaparecen los trienios y se reducirá a cuatro, como máximo, el número de quinquenios a generar.

Con fecha 31 de diciembre de 2003 se suspenden temporalmente el concepto de antigüedad, aflorando los derechos que individualmente haya devengado cada trabajador a esta fecha y que continúe en activo.

El importe global (antigüedad + derechos) será denominado "Complemento Ad Personam". Este complemento no será compensable ni absorbible y será revisable anualmente con los mismos criterios que los conceptos de salario base y complemento de destino.

Los trabajadores en situación de excedencia, a 31 de diciembre de 2003, aflorarán los derechos que individualmente hayan devengado hasta la fecha de inicio de la excedencia y en las condiciones de la

fecha de inicio de la mencionada excedencia, con efecto de 31 de diciembre de 2003.

Si no existe acuerdo entre las partes, el día 01/01/2009 se continuará con el período de generación de antigüedad que consistirá en quinquenios del 10% sobre el salario base, completando hasta un máximo de cuatro quinquenios, computando el tiempo total de la antigüedad del período anterior (Complemento Ad Personam).

ARTÍCULO 15º.- Gratificaciones Extraordinarias.- Se establecen las siguientes pagas extraordinarias.

a) Paga extraordinaria de julio.- Se abonará el día 15 de julio, por una cuantía de 30 días de salario y se devengará en función al tiempo efectivamente trabajado.

b) Paga extraordinaria de diciembre.- Se abonará el día 22 de diciembre por una cuantía de 30 días de salario y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado.

c) Paga de marzo.- Será prorrateada mensualmente en cada nómina.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a, b, c, se devengarán en razón del salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento de antigüedad y complemento ad personam (este complemento ad personam desde el año 2004) en vigor en el momento de su percepción.

ARTÍCULO 16º.- Horas extraordinarias.- Se realizarán las mínimas imprescindibles, tendiendo a la supresión de las habituales y abonándose según el criterio establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV - Seguridad e Higiene -

ARTÍCULO 17º.- Seguridad e Higiene.- En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y de las disposiciones generales concordantes y de general aplicación.

Reconocimientos médicos: La empresa efectuará el reconocimiento médico anual para todo el personal de la siguiente forma: a) Se efectuará bajo el criterio del Servicio Médico de Empresa en el ámbito de las competencias que le son propias y tiene encomendadas en la empresa. b) Se realizará a todo el personal de la empresa como mínimo una vez al año y con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones que por la naturaleza del trabajo a efectuar así se precise.

Reconocimientos ginecológicos, serán efectuados a solicitud de la interesada y de forma anual, en el período que oportunamente se especifique en el servicio de consultas, quedando suspendidos los mismos a todos los efectos el 31/12/2005.

Se facilitará a cada trabajador el resultado de dichos reconocimientos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Dirección del Hospital y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En cuanto a las materias que afecten a la salud laboral en el trabajo, se aplicarán todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento, siguiéndose los criterios de aplicación y valoración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 18º.- Ropa de Trabajo.- La empresa facilitará las prendas de trabajo que se determinará como uniforme obligatorio, consistente en: Pijama y/o Bata, y calzado apropiado.

CAPÍTULO V - Mejoras Sociales -

ARTÍCULO 19º.- Premio de vinculación.- Al cumplir el trabajador 15 años en la empresa, percibirá por una sola vez el importe de una mensualidad cuantificada por la retribución de salario base más complemento de destino, antigüedad, complemento de antigüedad y complemento ad personam (este complemento ad personam a partir del año 2004), que tuviera en ese momento.

ARTÍCULO 20º.- Accidente de Trabajo.- La Empresa suplirá en caso de accidente de trabajo, la diferencia hasta el 100% del salario real en los días comprendidos entre el 1º y el 120, ambos inclusive.

Se excluyen del párrafo anterior los casos de: 1) Lumbalgia y 2) Accidentes Laborales "in itinere", para los que la empresa suplirá la diferencia hasta el 100% del salario real en los días comprendidos entre el 3º y el 120, ambos inclusive.

ARTÍCULO 21º.- Enfermedad.- La empresa suplirá en caso de enfermedad, la diferencia hasta el 100% del salario real en los días comprendidos entre el 28 y el 120, ambos inclusive.

ARTÍCULO 22º.- La Comisión Paritaria estudiará, determinará o modificará los días y los % del complemento salarial que deban de abonarse en aquellos supuestos de bajas de enfermedad y accidentes que por sus características han de ser valorados en cada caso, en los supuestos de los artículos 20 y 21, de acuerdo a la normativa que la propia Comisión tiene que desarrollar.

ARTÍCULO 23º.- Las exploraciones ordinarias efectuadas de urgencia en régimen ambulatorio, para establecer un diagnóstico correcto al trabajador, su cónyuge e hijos, padres y extensivo a padres políticos, que sean efectuados en este Hospital, serán con cargo a la empresa.

ARTÍCULO 24º.- Formación.- La empresa establecerá un fondo destinado a la formación del personal por importe de 12.000 euros anuales. La Comisión Paritaria organizará cursos de formación y reciclaje, proponiendo los candidatos para la asistencia, tanto para los que se organizan en el propio Hospital como fuera del mismo, siempre relacionados con el puesto de trabajo y con un límite de dos cursos por trabajador, salvo casos especiales.

CAPÍTULO VI - Normativa -

ARTÍCULO 25º.- Contratos de duración determinada, (artículo 15.a.b. del Estatuto de los Trabajadores).- Son trabajadores eventuales aquellos contratados para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas y exceso de demanda, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

El contrato eventual por circunstancias de la producción, puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

CAPÍTULO VII - Garantías Sindicales -

ARTÍCULO 26º.- Garantías sindicales.- El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 27º.- Delegados de personal.- Los Delegados de personal ejercerán las funciones que le son propias según artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 28º.- Horas sindicales.- Los Miembros del Comité de empresa o Delegados de personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Previa comunicación a la empresa y por razones justificadas a la misma, se podrá ceder parte del crédito de horas sindicales entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados. La comunicación por escrito siempre irá acompañada de la cesión y aceptación simultáneamente, y presentada al Departamento de Recursos Humanos, con carácter general, con cinco días de antelación.

CAPÍTULO VIII - Faltas y Sanciones -

ARTÍCULO 29º.- Faltas y sanciones.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud del incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones previstas en este capítulo.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

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

ARTÍCULO 30º.- FALTAS LEVES.- Son faltas leves:

- La incorrección con el público, y con compañeros o subordinados.
- El retraso, la negligencia o el descuido en el cumplimiento de sus tareas, siempre que no constituya falta grave o muy grave.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

ARTÍCULO 31º.- FALTAS GRAVES.- Son faltas graves:

- La falta de disciplina en el trabajo.
- La negligencia en el cumplimiento de sus tareas.
- La falta del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que no constituya falta muy grave.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La connivencia en la falta de otro trabajador en relación con su deber de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o terceras personas.
- El abuso de autoridad de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día al mes.
- La reincidencia o la reiteración en falta leve, dentro de un periodo de seis meses.
- La embriaguez, siempre que no sea habitual.
- Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

ARTÍCULO 32º.- FALTAS MUY GRAVES.- Son faltas muy graves además de los incumplimientos graves y culpables previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que dirijan la Empresa o trabajen en la misma, o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño en el puesto de trabajo.
- La embriaguez habitual, o la toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
- La utilización o la difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del desempeño del puesto de trabajo.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante 2 o más días al mes.
- La falta de puntualidad no justificada durante diez o más días al mes.

- La negligencia en el cumplimiento de las tareas, de la que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, del que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.
- La indisciplina o la desobediencia graves en materia propia de sus funciones laborales.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La reincidencia o la reiteración en falta grave, dentro de un periodo de seis meses.

- El acoso sexual.

ARTÍCULO 33º.- SANCIONES.- Las sanciones a imponer en función de la calificación de la falta son las siguientes:

- * Por falta leve: Apercibimiento por escrito.
- * Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a 30 días.
- * Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 30 días a dos meses. Despido.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita, sin perjuicio de que, tratándose de representantes legales de los trabajadores, será precisa la previa tramitación de un expediente disciplinario.

La sanción de las faltas muy graves, será comunicada a los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, la apertura del expediente interrumpirá el plazo de prescripción de la falta.

Las sanciones previstas son independientes de la reducción proporcional de retribuciones que corresponda cuando la falta haya consistido en falta de cumplimiento total o parcial de la jornada laboral.

ARTÍCULO 34º.- PRESCRIPCIÓN.- Las faltas leves prescribirán a los diez días. Las graves a los veinte días. Las muy graves a los sesenta días. Se computarán a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa o Centro de trabajo tuvo conocimiento de su comisión; en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX - Disposiciones Finales -

Primera.- Es voluntad de ambas partes seguir con la política de disminución de la temporalidad, de acuerdo con la filosofía del Documento sobre Política de Personal, aprobado por la Curia Provincial, por lo que la empresa se compromete en el ejercicio 2004 a hacer/transformar 5 contratos indefinidos.

Segunda.- Comisión paritaria.- Se nombra Comisión Paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, otras las de interpretación, control y seguimiento de este Convenio. Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección del Hospital San Juan de Dios.

ANEXO I AÑO 2001

- CONDICIONES ECONÓMICAS -

PERSONAL SANITARIO	SALARIO BASE	CTO. DE DESTINO
Médico Especialista	1.058,51	337,50
Médico Interno de Guardia	1.058,51	337,50
Fisioterapeutas y Comadronas	765,21	238,93
Diplomados U. Enfermería, A.T.S.	765,21	238,93
Enfermeros/as y Practicantes	765,21	238,93
Técnicos Especialistas	598,61	179,01
Auxiliar de Clínica, Ayte. Sanitario	566,57	169,66
Cuidador/a, Mozo de Clínica y Camillero/a	566,57	169,66
Técnico 50% y Aux. de Clínica 50%	582,59	174,32
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
Encargado/a de Servicios	615,82	185,92
Cocinero/a	603,61	181,92
Ayudante de Cocina 1ª	577,19	173,64
Ayudante de Cocina 2ª	547,22	163,21
Limpiadora y Fregadora	536,71	159,74
Costurera	536,71	159,74
Telefonista	566,57	169,66
Asistente Social	765,21	238,93
Psicólogo	765,21	238,93
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Mecánico, Calefactor, Electricista	578,83	173,64
Fontanero, Carpintero, Albañil, Pintor	578,83	173,64
Conductor	566,57	169,66
Jardinero	497,11	99,17
Peón	497,11	99,17
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial de Programación	1.164,97	373,25
Oficial Administrativo especializado	895,81	282,84
Oficial Administrativo	617,95	186,67
Auxiliar Administrativo	536,71	159,74

ANEXO II AÑO 2002

- CONDICIONES ECONÓMICAS -

PERSONAL SANITARIO	SALARIO BASE	CTO. DE DESTINO
Médico Especialista	1.079,68	344,25
Médico Interno de Guardia	1.079,68	344,25

PERSONAL SANITARIO	SALARIO BASE	CTO. DE DESTINO
Fisioterapeutas y Comadronas	780,51	243,71
Diplomados U. Enfermería, A.T.S.	780,51	243,71
Enfermeros/as y Practicantes	780,51	243,71
Técnicos Especialistas	610,58	182,59
Auxiliar de Clínica, Ayte. Sanitario	577,90	173,05
Cuidador/a, Mozo de Clínica y Camillero/a	577,90	173,05
Técnico 50% y Aux. de Clínica 50%	594,24	177,81
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
Encargado/a de Servicios	628,14	189,64
Cocinero/a	615,68	185,56
Ayudante de Cocina 1ª	588,73	177,11
Ayudante de Cocina 2ª	558,16	166,47
Limpiadora y Fregadora	547,44	162,93
Costurera	547,44	162,93
Telefonista	577,90	173,05
Asistente Social	780,51	243,71
Psicólogo	780,51	243,71
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Mecánico, Calefactor, Electricista	590,41	177,11
Fontanero, Carpintero, Albañil, Pintor	590,41	177,11
Conductor	577,90	173,05
Jardinero	507,05	101,15
Peón	507,05	101,15
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial de Programación	1.188,27	380,72
Oficial Administrativo especializado	913,73	288,50
Oficial Administrativo	630,31	190,40
Auxiliar Administrativo	547,44	162,93

ANEXO III AÑO 2003

- CONDICIONES ECONÓMICAS -

PERSONAL SANITARIO	SALARIO BASE	CTO. DE DESTINO
Médico Especialista	1.101,27	351,14
Médico Interno de Guardia	1.101,27	351,14
Fisioterapeutas y Comadronas	796,12	248,58
Diplomados U. Enfermería, A.T.S.	796,12	248,58
Enfermeros/as y Practicantes	796,12	248,58
Técnicos Especialistas	622,79	186,24
Auxiliar de Clínica, Ayte. Sanitario	589,46	176,51
Cuidador/a, Mozo de Clínica y Camillero/a	589,46	176,51
Técnico 50% y Aux. de Clínica 50%	606,12	181,37
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
Encargado/a de Servicios	640,70	193,43
Cocinero/a	627,99	189,27
Ayudante de Cocina 1ª	600,51	180,65
Ayudante de Cocina 2ª	569,32	169,80
Limpiadora y Fregadora	558,39	166,19
Costurera	558,39	166,19
Telefonista	589,46	176,51
Asistente Social	796,12	248,58
Psicólogo	796,12	248,58
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Mecánico, Calefactor, Electricista	602,22	180,65
Fontanero, Carpintero, Albañil, Pintor	602,22	180,65
Conductor	589,46	176,51
Jardinero	517,19	103,17
Peón	517,19	103,17
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial de Programación	1.212,04	388,33
Oficial Administrativo especializado	932,00	294,27
Oficial Administrativo	642,92	194,21
Auxiliar Administrativo	558,39	166,19

3687

447,20 euros

Visto el texto del "IV Convenio Colectivo para los empleados públicos en régimen laboral del Ayuntamiento de La Bañeza" (código 240025-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL número 183 de 24-9-97), y Orden de 21-11-96 (BOCyL 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León.

Acuerda: Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 4 de mayo de 2005.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M^a Asunción Martínez González.

* * *

IV. CONVENIO COLECTIVO PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN RÉGIMEN LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA BAÑEZA

CAPÍTULO I – CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO PERSONAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a los empleados públicos en régimen laboral al servicio de la Corporación, que trabajan y perciben sus retribuciones a cargo del Capítulo I del Presupuesto Ordinario del Ayuntamiento de La Bañeza.

Quedan excluidos del ámbito de personal del presente Convenio los empleados públicos que fuesen contratados en base a expediente de colaboración con otros Organismos Oficiales (INEM, INSERSO, DIPUTACIÓN, etc...), y cualquier otra colaboración especial.

Estos empleados públicos se regirán por las condiciones laborales establecidas en los respectivos expedientes de colaboración, y caso de no existir normas escritas, por las que fije en el momento y para ese expediente la Corporación.

Artículo 2º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio colectivo tendrá efecto desde el día 1 de enero del 2005, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2009, excepto en lo concerniente a los importes retributivos señalados en los Anexos I, II y III cuya vigencia será anual y revisable con efectos del 1 de enero de cada año de eficacia del convenio.

CAPÍTULO II – COMISION DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Artículo 3º.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

1.- Dentro de los quince días siguientes a la aprobación del presente Convenio colectivo, se constituirá la Comisión Paritaria, formada por seis miembros. Tres representantes de la Corporación y tres representantes de los trabajadores.

La comisión designará de mutuo acuerdo de entre sus miembros. Un Presidente y un Secretario.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes.

2.- Son funciones de la Comisión.

a)La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento del presente Convenio.

b)La previa intervención, como instrumento de interposición, de mediación y/o conciliación de conflicto colectivo, que de la aplicación del presente Convenio pudiera originarse.

c) Otras que se atribuyan expresamente en el articulado de este Convenio.

3.- Los delegados de Personal en la Comisión Paritaria, tendrán durante su mandato las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

4.- Esta Comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya formalmente la correspondiente al siguiente Convenio.

Artículo 4º.- DENUNCIA.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de treinta días a la fecha de su terminación. Denunciado el Convenio Colectivo, las partes acuerdan iniciar la negociación de uno nuevo en el plazo máximo de un mes.

Artículo 5º.- PRÓRROGA.

Denunciado el Convenio colectivo y hasta tanto no se logre un nuevo Convenio expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo lo dispuesto en la normativa general básica de la LPGE de cada año, y en lo que afecte al calendario laboral aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de las condiciones específicas recogidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO III – CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 6º.- REVISIÓN SALARIAL.

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio colectivo tendrán una revisión salarial para cada año de vigencia del presente Convenio, igual al porcentaje que se señale en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para los funcionarios públicos.

Artículo 7º.- CONDICIONES MÁS FAVORABLES.

La entrada en vigor de este Convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos del Ayuntamiento de La Bañeza, quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Artículo 8º.- COMPENSACIÓN

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente regieran por condiciones pactadas, acuerdos de la Corporación, imperativos legales de cualquier naturaleza, o por cualquier otra causa.

Artículo 9º.- ABSORCIÓN.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se consideran absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 10º.- UNIDAD DE PACTO

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, constituido por su articulado, disposiciones, anexos y tablas salariales, formando un todo orgánico e indivisible, al que se someten en su totalidad las partes firmantes. En ningún caso podrán resultar perjudicados empleados públicos del Ayuntamiento, por la aplicación del presente Convenio, teniéndose en cuenta la totalidad de los devengos anuales que vinieran percibiendo.

CAPÍTULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde al Ayuntamiento de La Bañeza, que ejercerá a través de los responsables de los respectivos servicios.

Artículo 11.- CENTRO DE TRABAJO

Se entenderá por Centro de trabajo los distintos servicios existentes en el término municipal de La Bañeza y aquellos que siendo competencia de este Ayuntamiento requieran salir fuera de la localidad.

CAPÍTULO V – PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 12º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente Convenio, será la establecida con carácter general en la Administración