

| Grupo profesional / Categoría | Mensualidad | Paga extra | Anual |
|--|-----------------------|------------|-------------|
| Grupo segundo: Personal Administrativo | | | |
| Encargado Administrativo | 1.156,15 € | 734,20 € | 15.342,20 € |
| Oficial Administrativo | 1.139,26 € | 717,66 € | 15.106,44 € |
| Auxiliar Administrativo | 1.114,64 € | 674,11 € | 14.723,90 € |
| Lector | 1.126,95 € | 695,89 € | 14.915,18 € |
| Grupo tercero: Personal Operario | | | |
| Capataz | 1.198,34 € | 789,06 € | 15.958,20 € |
| Subcapataz | 1.194,13 € | 784,84 € | 15.899,24 € |
| Electromecánico | 1.181,48 € | 780,13 € | 15.738,02 € |
| Oficial primera | 1.181,48 € | 780,13 € | 15.738,02 € |
| Oficial segunda | 1.139,26 € | 689,38 € | 15.049,88 € |
| Oficial tercera | 1.130,83 € | 646,64 € | 14.863,24 € |
| Operario | 1.108,63 € | 618,22 € | 14.540,00 € |
| Plus de disponibilidad (artículo 20) | | | |
| La Bañeza | Párrafo 1º: 21,10 € | | |
| | Párrafo 2º: 47,68 € | | |
| | Párrafo 3º: 219,36 € | | |
| Otros servicios | Párrafo único 54,88 € | | |

TABLA SALARIAL DEFINITIVA

AÑO 2010

| Grupo profesional / Categoría | Mensualidad | Paga extra | Anual |
|---|-----------------------|------------|-------------|
| Grupo primero: Personal Titulado y Técnico | | | |
| Titulado Superior Jefatura | 1.218,85 € | 784,16 € | 16.194,52 € |
| Titulado Superior / Titulado Grado Medio Jefatura | 1.210,32 € | 775,62 € | 16.075,08 € |
| Titulado Grado Medio | 1.193,29 € | 767,12 € | 15.853,72 € |
| Encargado | 1.167,71 € | 741,54 € | 15.495,60 € |
| Grupo segundo: Personal Administrativo | | | |
| Encargado Administrativo | 1.167,71 € | 741,54 € | 15.495,60 € |
| Oficial Administrativo | 1.150,65 € | 724,84 € | 15.257,48 € |
| Auxiliar Administrativo | 1.125,79 € | 680,85 € | 14.871,18 € |
| Lector | 1.138,22 € | 702,85 € | 15.064,34 € |
| Grupo tercero: Personal Operario | | | |
| Capataz | 1.210,32 € | 796,95 € | 16.117,74 € |
| Subcapataz | 1.206,07 € | 792,69 € | 16.058,22 € |
| Electromecánico | 1.193,29 € | 787,93 € | 15.895,34 € |
| Oficial primera | 1.193,29 € | 787,93 € | 15.895,34 € |
| Oficial segunda | 1.150,65 € | 696,27 € | 15.200,34 € |
| Oficial tercera | 1.142,14 € | 653,11 € | 15.011,90 € |
| Operario | 1.119,72 € | 624,40 € | 14.685,44 € |
| Plus de disponibilidad (artículo 20) | | | |
| La Bañeza | Párrafo 1º: 21,31 € | | |
| | Párrafo 2º: 48,16 € | | |
| | Párrafo 3º: 221,55 € | | |
| Otros servicios | Párrafo único 55,43 € | | |

Siguen firmas (ilegibles).

1482

* * *

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, para el personal que presta servicios en U.T.E. Centro Estrada (2009/2011) (código 240515-2), 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995); 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, 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 (*Boletín Oficial de Castilla y León* nº 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) 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, 11 de febrero de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN U.T.E. CENTRO ESTRADA (2009/2011)

Artículo 1º.- Ámbito territorial.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa U.T.E. Estrada constituidos y que se puedan constituir en el futuro durante el tiempo de su vigencia, en la provincia de León.

Artículo 2º.- Ámbito personal.- El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en la Empresa, así como al que ingrese durante el período de vigencia del mismo.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.- La vigencia del presente Convenio será de tres años, iniciando sus efectos, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA correspondiente, el día 1 de enero de 2009, y finalizando el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4º.- Prórroga.- Al cumplirse la fecha de vencimiento de este Convenio, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes intervinientes en el mismo con, al menos, un mes de antelación a su extinción, se considerará prorrogado en sus propios términos, conforme a la legislación vigente.

Artículo 5º.- Compensación y absorción.- Todas las mejoras que se pacten en este Convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuviere establecida la empresa y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 6º.- Garantía "ad personam".- Se respetarán, no obstante, las situaciones personales que, con carácter global, excedan del propio pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 7º.- Comisión paritaria.- Se establece la existencia de una Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del clausulado del mismo.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros, siendo designados dos de ellos por la representación de los/las trabajadores/as firmantes del convenio, y los otros dos por la Empresa.

Artículo 8º.- Salario base.- Para el año 2009 el salario base para cada categoría será el establecido en la Tabla Salarial que, como Anexo I, se une a este Convenio.

Para el año 2010 el salario base para cada categoría será el resultado de incrementar los importes fijados para el 2009 en el porcentaje que resulte de aplicar el I.P.C. real constatado a 31 de diciembre de 2009 más un punto porcentual. El porcentaje resultante no podrá ser en ningún caso inferior al 1% ni superior al 3%.

Para el año 2011 el salario base para cada categoría será el resultado de incrementar los importes fijados para el 2010 en el porcentaje que resulte de aplicar el I.P.C. real constatado a 31 de diciembre de 2010 más un punto porcentual. El porcentaje resultante no podrá ser en ningún caso inferior al 1% ni superior al 3%.

El pago de las retribuciones será a mes vencido, pudiéndose pagar mediante ingreso en cuenta, dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente, sirviendo dicho ingreso como justificante del pago.

Artículo 9º.- Pagas extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias, equivalentes al importe del salario base mensual incrementado con las mejoras voluntarias absorbibles que pudieran existir, cada una, que se percibirán como fecha tope los días 15 de julio y 20 de diciembre.

Se establece como devengo para la paga de verano el período comprendido entre el uno de enero y el treinta de junio de cada año.

Se establece como devengo para la paga de navidad el período comprendido entre el uno de julio y el treinta y uno de diciembre de cada año.

Los trabajadores y trabajadoras que no lleven un año al vencimiento de cada una de ellas, percibirán la parte proporcional del tiempo trabajado.

La Empresa podrá acordar individualmente con cada trabajador o trabajadora prorratear las pagas mensualmente por doce partes iguales.

Artículo 10º.- Plus de trabajo en día festivo o domingo.- Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en domingo o día festivo, percibirán una compensación económica equivalente al 60% del coste/hora resultante para cada categoría, multiplicado por el número de horas que realicen en dichos días.

Artículo 11º.- A partir del 1 de diciembre de 2009, la Empresa concertará a favor de sus trabajadores y trabajadoras, un seguro por contingencias profesionales que cubra las siguientes coberturas:

- 22.000,00 euros por fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- 22.000,00 euros por incapacidad profesional permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- 30.000,00 euros por incapacidad profesional permanente absoluta, o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 12º.- En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará hasta el 100% del salario convenio desde el primer día de la baja.

En el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la Empresa complementará hasta el 100% del salario desde el primer día de la baja médica, y únicamente para las dos primeras situaciones de IT producidas en cada año natural. A partir, pues, de la tercera situación de IT derivada de enfermedad común, se aplicará el régimen prevenido en la LGSS.

Artículo 13º.- Categorías.- Sin perjuicio de las modificaciones que puedan surgir por los servicios que debe prestar la Empresa, se establecen las siguientes categorías, indicando a título enunciativo las funciones propias de cada una de ellas:

Nivel 1.- Controller.- Titulados superiores, que asesoran y colaboran con la Gerencia en orden a la consecución de los objetivos pretendidos por la Empresa.

Nivel 2.- Coordinador/coordinadora.- Supervisan la tramitación de los procedimientos sancionadores, el funcionamiento de los sistemas de información, comunicaciones y seguridad de aplicaciones, así como las actividades de mantenimiento.

Nivel 3.- Técnicos de Recursos.- Son los encargados de la tramitación de recursos. Preferentemente han de estar en posesión del título de licenciado en Derecho y, en su defecto, tener el cuarto curso de dicha licenciatura aprobado.

- Técnicos de Sistemas.- Administran los sistemas de información y las comunicaciones internas, asegurando el correcto funcionamiento de las mismas y de los sistemas de salvaguarda de datos y recuperaciones, proporcionando el soporte técnico necesario respecto de los sistemas de información, las comunicaciones y la seguridad informática.

Nivel 4.- Supervisor/supervisora.- Son los encargados de verificar las tareas llevadas a cabo por los operadores. Como mandos intermedios entre la coordinación y la supervisión, realizan las funciones propias de un jefe de equipo, pudiendo realizar, por necesidades del servicio y con carácter puntual, tareas de orden superior e inferior.

Nivel 5.- Técnicos de apoyo.- Son los mandos intermedios encargados de impartir formación continuada a supervisores y operadores para el desempeño de sus labores. Como personal de apoyo,

pueden ocasionalmente y en función de las necesidades del servicio, realizar tareas de orden superior e inferior.

Nivel 6.- Técnicos de mantenimiento.- Realizan el mantenimiento y reparación de las instalaciones eléctricas, electrónicas, de comunicaciones, telefonía, imagen y sonido.

- Secretario/secretaria.- Personal dedicado a la prestación de trabajos administrativos.

Nivel 7.- Operador/Operadora.- Revisan las imágenes de las infracciones de tráfico captadas por medios automáticos, para identificar la matrícula del vehículo.

Contrastan la imagen y los datos del vehículo en el Registro de Vehículos, identificando al titular del mismo.

Proporcionan el soporte administrativo necesario a las fases de incoación, instrucción y resolución del procedimiento sancionador.

Proporcionan el soporte para tramitar todas las alegaciones y resolución de los recursos.

Se encargan de la digitalización de la documentación.

Proporcionan información general sobre el procedimiento sancionador.

Proporcionan información personalizada sobre el estado de su expediente a los ciudadanos que lo soliciten.

Artículo 14°.- La empresa se compromete a impartir los cursos de formación que sean necesarios para que todos los trabajadores y trabajadoras tengan los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de ello, la formación deberá ser continuada, para que todos los trabajadores y trabajadoras estén al corriente de las modificaciones y novedades que puedan afectar al desarrollo de su trabajo.

Para el supuesto de que algún trabajador o trabajadora no se adapte a las nuevas tareas que pudieran surgir y que formen parte del desempeño normal de su puesto de trabajo, la Empresa, junto con el Comité de Empresa, valorarán cada situación en aras de encontrar una alternativa que resulte satisfactoria para ambas partes.

Artículo 15°.- Promoción interna.- En el nivel 7, Operador/operadora, se establecen dos subniveles: A y B.

El subnivel A conlleva aparejado un incremento del 4% sobre el salario base establecido para el nivel 7, Operador/operadora.

El subnivel B conlleva aparejado un incremento del 6% sobre el salario establecido para el nivel 7, Operador/operadora.

Para la obtención del subnivel A y la percepción del incremento salarial correspondiente, antes del 31 de enero de 2010 se realizará una prueba para valorar el nivel de formación de los operadores, en base tanto a los cursos recibidos como a la formación adquirida en el desempeño de su puesto de trabajo. El resultado de dicha prueba, valorado junto con el nivel de calidad en el desempeño de su puesto de trabajo, determinará si un trabajador adquiere el subnivel A.

Para la obtención del subnivel B se realizará, antes del 30 de junio de 2010, una prueba para valorar el nivel de formación de los operadores, en base tanto a los cursos recibidos como a la formación adquirida en el desempeño de su puesto de trabajo. El resultado de dicha prueba, valorado junto con el nivel de calidad en el desempeño de su puesto de trabajo, determinará si un trabajador que previamente tenga el subnivel A, adquiere el subnivel B.

Simultáneamente, se volverá a dar opción a la consecución del subnivel A, a todos los que no lo ostentaren. Al menos se establecerá una prueba antes del 30 de abril de 2010.

El tipo de prueba podrá ser diferente para operadores de diferentes departamentos.

Tanto para la fijación de las fechas en las que se efectuará la promoción, para la confección del contenido de las pruebas y la fijación de criterios para su puntuación, así como para la valoración de la calidad en el trabajo y la actitud, se creará una Comisión, formada por tres miembros elegidos por la Empresa, y por dos miembros elegidos por el Comité de Empresa.

La retribución por acceso a cada subnivel se percibirá con efecto del día primero del mes en que haya tenido lugar la decisión, por parte de la Comisión, de promocionar.

Con independencia de que un operador u operadora ostente un determinado subnivel, o no, sigue estando obligado a desempeñar todas y cada una de las labores atribuidas o que puedan atribuirse por causas organizativas a su nivel.

Cuando se precise realizar la contratación de personal, se publicarán en el tablón de anuncios de la empresa los requisitos necesarios, y se atenderán las solicitudes del personal que las cumplan para ser incluidos en el proceso de selección.

Artículo 16°.- En todos los contratos de trabajo se hará constar la duración del período de prueba, sin que el mismo pueda exceder de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para el resto de personal.

En cuanto a las características y efectos de dicho período de prueba, se estará a lo prevenido en el art. 14 del Real Decreto Legislativo 1/1995.

Artículo 17°.- La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.750 horas en cómputo anual.

Anualmente se elaborará el calendario laboral, en el que deberán figurar los turnos existentes, incluyéndose un anexo de los horarios especiales que puedan pactarse en cada Departamento.

Un ejemplar del mismo se exhibirá en lugar visible en cada Departamento.

El personal que desempeñe su jornada en horario continuo tendrá derecho a un descanso de veinte minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Todo el personal que preste sus servicios en pantallas de visualización de datos tendrá derecho a un descanso de cinco minutos después de cada período de sesenta minutos de trabajo, teniendo igualmente dicho descanso la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido que, preferentemente, incluirá el domingo y la parte correspondiente del día anterior o posterior.

Artículo 18°.- Vacaciones.- Serán de 22 días laborables, entendiéndose como tales, única y exclusivamente a estos efectos, de lunes a viernes, o su correspondiente proporción de no llevar el trabajador o trabajadora un año de antigüedad.

Con carácter general, el disfrute de las vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el período vacacional sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes.

Se devengarán en cada año natural, pudiendo disfrutarse hasta el día 15 de enero del año siguiente a su devengo. Se garantiza por la Empresa el disfrute de la mitad de las correspondientes entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

Cada trabajador y trabajadora, conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de sus vacaciones.

Si el trabajador causara baja en la Empresa antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones no disfrutadas una vez finalice la situación que impidió su disfrute, aun habiendo finalizado el año natural al que corresponden.

Artículo 19°.- Permisos.- Cada trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Veinte días naturales, en caso de matrimonio.

2. Dos días por el nacimiento de hijo, tres días por el fallecimiento y dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización

o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso se podrá disfrutar dentro de los ocho días siguientes al hecho causante, siempre que se mantenga la situación que lo originó.

3. Un día, por traslado de domicilio habitual.

4. El día de la boda de sus padres, hijos y hermanos.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba retribución o indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido a este las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dadas las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días laborables.

La empresa podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para cubrir la baja tanto de maternidad, de acumulación de la lactancia como de las vacaciones, por el tiempo que duren estos supuestos.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Se reconocen los mismos derechos contemplados para los cónyuges a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, o certificado de convivencia, en su caso.

Artículo 20º.- En el particular referido a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, será de aplicación lo establecido tanto en la Ley 39/1999 como en el Real Decreto 1251/2001.

No obstante, la Empresa podrá llegar a acuerdos con las personas trabajadoras afectadas para modificar, en beneficio de estas últimas, el disfrute de los derechos a que tienen derecho por la normativa aplicable, siempre y cuando la concesión de las mismas no afecten al normal desarrollo del trabajo programado ni afecten simultáneamente a más del 12% del personal de cada departamento.

Artículo 21º.- Seguridad, salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales.- En dichas materias la Empresa y los trabajadores vendrán obligados a cumplir la normativa vigente.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a que la prestación de sus servicios en los diferentes puestos de trabajo se adapte a la normativa vigente de aplicación que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La Empresa está obligada a facilitar la información sobre los riesgos existentes en cada puesto de trabajo, y las normas de actuación en caso de riesgo, así como a cumplir lo dispuesto en el Real Decreto 488/97, de 14 de abril.

Artículo 22º.- Facultad disciplinaria y clases de faltas.- Es facultad de la dirección de la Empresa ejercer la potestad disciplinaria respecto de su personal, de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el presente Convenio y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas son enunciativas, sin que ello suponga que la conducta que no se ajuste a las normas básicas de toda relación contractual, no puedan ser sancionadas, de no estar reflejada dicha conducta en las que aquí se detallan.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo dispuesto a continuación:

Faltas leves.- Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante treinta días sin que exista causa justificada.

2. La falta de asistencia al trabajo de un día durante el período de un mes, sin causa justificada. Será grave si, de resultas de la ausencia, se causare grave perjuicio a la empresa.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

4. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada; y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

5. Los descuidos y distracciones que afectan a la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

6. La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

7. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.

8. La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

Faltas graves.- Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1. El cometer más de dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días. Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia, se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase

quebrando manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar; sancionándose tanto al que ficha como a este último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma.

10. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo; y si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

Faltas muy graves.- Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o de treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de seis meses, o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, sistemas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto en la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo. Sólo será sancionable con despido cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.

9. La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas si los hubiere.

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

13. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

14. El abuso de autoridad.

15. La competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

17. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de avería para las instalaciones.

18. El acoso por razón de género.

El régimen de sanciones aplicable será el siguiente:

Por la comisión de falta leve:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación escrita.

c. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por la comisión de falta grave:

a. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

b. Inhabilitación para el ascenso durante un año.

Por la comisión de falta muy grave:

a. Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.

b. Pérdida temporal o definitiva de la categoría laboral.

c. Despido.

Artículo 23º.- Procedimiento sancionador.-

En los supuestos de presunta comisión de falta grave o muy grave por parte de un trabajador o trabajadora, se nombrará un Instructor por parte de la Empresa, encargado de incoar el oportuno expediente disciplinario.

Será preceptiva a la imposición de cualquier sanción, notificar las causas de la apertura y sus posibles consecuencias, tanto al interesado o interesada, como al Comité de Empresa, quienes en un plazo de cinco días podrán realizar las alegaciones que estimen oportunas, con aportación de las pruebas que consideren pertinentes.

El período de instrucción interrumpirá los plazos de prescripción establecidos para cada tipo de falta, no computando a ningún efecto el tiempo que se dedique a la tramitación del mismo.

Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas de leves; a los 20 días cuando lo fueran como graves; y a los 60 días cuando sean muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Todas las faltas se anotarán en el expediente personal del trabajador o trabajadora, quedando canceladas a los dos meses las leves, a los cuatro meses las graves y al año las muy graves.

Artículo 24º.- Las relaciones laborales en la Empresa deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La Empresa realizará y llevará a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género, adoptando cuantas medidas sean necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

Artículo 25º.- Derechos sindicales.- Sin perjuicio de los reconocidos legalmente a los mismos, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, que les permita exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y co-

municados de tipo sindical y laboral, quedando prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda en sitio diferente.

Las horas de permiso retribuido que para los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas anualmente en uno o varios de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la Empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmada por el cedente y el cesionario.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la Empresa, se entregará una copia básica del mismo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

En León, a 1 de diciembre de 2009.—Por la Empresa (ilegible).—Por el Comité de Empresa (ilegible).—Por la Representación Sindical (ilegible).

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2009 U.T.E. ESTRADA

| Grupo | Categoría | Salario €/mes | Salario €/año |
|-------|----------------------|---------------|---------------|
| 1 | Controller | 1.938,00 | 27.132,00 |
| 2 | Coordinador/a | 1.836,00 | 25.704,00 |
| 3 | Técnico de recursos | | |
| | Técnico de sistemas | 1.672,80 | 23.419,20 |
| 4 | Supervisor/a | 1.527,20 | 21.380,80 |
| 5 | Técnico de apoyo | 1.497,62 | 20.966,68 |
| 6 | Secretario/a | | |
| | Técnico de mantenim. | 1.117,41 | 15.643,74 |
| 7 | Operador/a | 971,55 | 13.601,70 |

En León, a 1 de diciembre de 2009.—Por la Empresa (ilegible).—Por el Comité de Empresa (ilegible).—Por la Representación Sindical (ilegible). 1516

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

Confederación Hidrográfica del Duero

Comisaría de Aguas

La Junta Vecinal de Villavelasco Valderaduey (P2400198D), solicita de la Confederación Hidrográfica del Duero, una concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas, en Villavelasco de Valderaduey, pedanía del término municipal de Villazanzo de Valderaduey (León).

Las obras descritas en la documentación presentada son las siguientes:

- Sondeo de 320 m de profundidad, 300 mm de diámetro entubado y 500 mm de diámetro, situado en la parcela 5528 del polígono 226, paraje de Monte Grande, en el término municipal de Villazanzo de Valderaduey (León).

- La finalidad del aprovechamiento es para el siguiente uso: abastecimiento (población de Villavelasco de Valderaduey)

- El caudal medio equivalente solicitado es de 0,61 l/s.

- El volumen máximo anual solicitado de 19546,56 m³/año, siendo el método de extracción utilizado un grupo de bombeo de 3 C.V. de potencia.

- Las aguas captadas se prevén tomar de la Unidad Hidrogeológica 02.05: Rañas del Cea-Carrión.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante el Ayuntamiento de Villazanzo de Valderaduey (León), ante la oficina de esta Confederación Hidrográfica del Duero en c/ Burgo Nuevo, 5, de León, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de referencia CP-2038/2009-LE (Alberca-UTE/INY), o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el ar-

tículo 38.4. de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Valladolid, 19 de enero de 2010.—El Jefe de Área de Gestión del D.P.H., Rogelio Anta Otoresl.

1276

28,00 euros

Administración de Justicia

Juzgados de Primera Instancia

NÚMERO DOS DE LEÓN

N.I.G.: 24089 I 0010183/2004.

Procedimiento: Separación mutuo acuerdo I 158/2004.

Sobre: Otras materias.

De: Silvia Mosteiro Huerga, Santiago González López.

Procurador: Ismael Díez Llamazares, sin profesional asignado,

EDICTO

En León, a 1 de diciembre de 2009.

En los autos referenciados se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Sentencia nº 333/04.

En León, a 1 de diciembre de 2004.

La Sra. doña Rosa María García Ordás, Magistrada-Juez de Primera Instancia número dos de León, habiendo visto los autos seguidos en este Juzgado al número I 158/2004 a instancia de doña Silvia Mosteiro Huerga, representada por el procurador don Ismael Díez Llamazares, bajo la dirección letrada de don Joaquín Otero Pereira, con el consentimiento del cónyuge don Santiago González López, y siendo parte el Ministerio Fiscal.

Fallo:

Que debo acordar y acuerdo la separación judicial del matrimonio formado por Santiago González López y Silvia Mosteiro Huerga celebrado el 10 de octubre de 1998 en León y debo aprobar y apruebo la propuesta de convenio regulador suscrita en fecha 11 de octubre de 2004; sin hacer especial condena en materia de costas procesales.

Comuníquese la presente resolución de oficio al registro Civil correspondiente para la anotación marginal de la misma en la inscripción del matrimonio.

Dedúzcase testimonio de la presente resolución que se unirá a las actuaciones archivándose el original en el libro correspondiente.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgado en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que conste y sirva de notificación al demandado Santiago González López, expido el presente en León a 2 de junio de 2008.

La Secretaria (ilegible).

12139

28,00 euros

NÚMERO CINCO DE LEÓN

76000.

N.I.G.: 24089 42 I 2009 0013495.

Procedimiento: Verbal desahucio falta pago 0000843/2009.

Sobre: Otras materias.

De: Uría Agrícola e Inmobiliaria, S.L.

Procurador: Ismael Díez Llamazares.

Contra: Jorge Juan Monreal Muñoz, Arconsa Decoración, S.L.

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Sentencia:

Magistrado-Juez: Don Álvaro-Miguel de Aza Barazón.