



SUMARIO

	<u>Págs.</u>		<u>Págs.</u>
I. Principado de Asturias		INSTITUTO DE DESARROLLO ECONOMICO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	
• AUTORIDADES Y PERSONAL		<i>Resolución de 3 de diciembre de 2003, del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias, por la que se crean varios ficheros automatizados de datos de carácter personal, dependientes del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA)</i>	1061
CONSEJERIA DE JUSTICIA, SEGURIDAD PUBLICA Y RELACIONES EXTERIORES:			
<i>Resolución de 14 de enero de 2004, de la Consejería de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores por la que se convoca, para su provisión por el sistema de libre designación, el puesto de Jefatura de Servicio del Area de Relaciones Exteriores dependiente de la Dirección General de Relaciones Exteriores y Asuntos Europeos</i>	1042		
• OTRAS DISPOSICIONES		• ANUNCIOS	
CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA:		CONSEJERIA DE VIVIENDA Y BIENESTAR SOCIAL:	
<i>Resolución de 27 de enero de 2004, de la Consejería de la Presidencia, por la que se acuerda la anulación de la licitación, por procedimiento abierto y forma de concurso con trámite de urgencia, de las obras de "Saneamiento de Arenas y Beloncio, primera fase (Piloña)"</i>	1043	<i>Notificación de Resoluciones de denegación en expedientes de cédulas de habitabilidad que se siguen en la Consejería de Vivienda y Bienestar Social</i>	1066
CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:		CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:	
<i>Resolución de 14 de enero de 2004, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Plataformas Aéreas Asturianas, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo</i>	1043	<i>Información pública relativa a expedientes tramitados por la Dirección General de Promoción de Empleo en materia de ayudas al empleo por cuenta ajena</i>	1068
<i>Resolución de 14 de enero de 2004, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Grúas El Roxu, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo</i>	1052		
		IV. Administración Local	1069
		V. Administración de Justicia	1070
		VI. Otros Anuncios	1072

I. Principado de Asturias

• AUTORIDADES Y PERSONAL

CONSEJERIA DE JUSTICIA, SEGURIDAD PUBLICA Y RELACIONES EXTERIORES:

RESOLUCION de 14 de enero de 2004, de la Consejería de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores, por la que se convoca, para su provisión por el sistema de libre designación, el puesto de Jefatura de Servicio del Area de Relaciones Exteriores dependiente de la Dirección General de Relaciones Exteriores y Asuntos Europeos.

Visto el catálogo de puestos de trabajo anexo al IV Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias en el que se configura el puesto de Jefatura de Servicio del Area de Relaciones Exteriores dependiente de la Dirección General de Relaciones Exteriores y Asuntos Europeos, que en la actualidad se encuentra vacante, y siendo necesaria su provisión, por la presente, de conformidad con lo previsto en el art. 17.a) de la Ley 3/85, de 26 de diciembre, de Ordenación del la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias, y en el art. 37 del Convenio Colectivo citado anteriormente y artículos 3 y 21 del Decreto 22/93, de 29 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, Promoción Profesional y Promoción Interna de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias de aplicación supletoria, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Convocar para su provisión por el sistema de libre designación, el puesto de trabajo que se describe en el anexo de la presente Resolución, de acuerdo con la configuración del mismo contenida en el Acuerdo del Consejo de Gobierno 12 de noviembre de 2003 (BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 4 de diciembre de 2003), por el que se aprueban las modificaciones parciales de la relación y el catálogo de puestos de trabajo del personal de la Administración del Principado de Asturias.

Segundo.—Aprobar las siguientes reglas que han de regir la convocatoria, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo citado:

1.^a—Podrán formular solicitudes quienes se hallen vinculados a la Administración del Principado de Asturias por una relación de empleo laboral de carácter permanente y pertenecientes al Grupo A.

2.^a—Las instancias se dirigirán al Ilmo. Sr. Consejero de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores y habrán de presentarse en el Registro de dicha Consejería o en el Registro General del Principado de Asturias, o a través de cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dentro del plazo de los veinte días hábiles siguientes al de la publicación de la presente Resolución en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, haciendo

constar en la misma los datos personales, la plaza de la que sean titulares en la Administración del Principado, destino actual del solicitante y puesto al que opta.

3.^a—Quien tenga interés en participar en la presente convocatoria deberá adjuntar a la instancia certificación acreditativa de su pertenencia a la Administración del Principado de Asturias y plaza de la que sean titulares en la misma. Asimismo, deberán adjuntar curriculum vitae en el que se hagan constar cuantos méritos estimen oportunos y, en particular, el título o títulos académicos que posean, los puestos de trabajo que hayan desempeñado con anterioridad, tanto en la Administración del Principado como en otras Administraciones y, en su caso, en la empresa privada, y los demás estudios o cursos de formación y perfeccionamiento realizados, con especial atención a los relacionados con el puesto a desempeñar.

Los méritos alegados deberán ser justificados documentalmente para su toma en consideración.

Tercero.—En lo no previsto en la presente convocatoria se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración del Principado de Asturias y en el Decreto 22/93, de 29 de abril, habiendo sido actualizado el anexo de éste mediante el citado Acuerdo del Consejo de Gobierno 12 de noviembre de 2003, (BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 4 de diciembre de 2003).

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación, sin perjuicio de la previa interposición, con carácter potestativo, de recurso de reposición ante el Consejero de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación, no pudiendo en este caso simultanearse ambos recursos, conforme a lo establecido en el artículo 116.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común en su redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Oviedo, a 14 de enero de 2004.—El Consejero de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores.—695.

Anexo

Denominación: Jefe/a de Servicio del Area de Relaciones Exteriores de la Dirección General de Relaciones Exteriores y Asuntos Europeos.

Nivel: 28.

Dotación: 1.

Clase complemento específico: C.

Forma de provisión: L.

Concejo: 44.

Programa: 1602313A.

Tipo: S.

Grupo: A.

Clave Cat.: A01.

Categoría: Titulado superior.

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA:

RESOLUCION de 27 de enero de 2004, de la Consejería de la Presidencia, por la que se acuerda la anulación de la licitación, por procedimiento abierto y forma de concurso con trámite de urgencia, de las obras de "Saneamiento de Arenas y Beloncio, primera fase (Piloña)".

En relación con el expediente seguido para la contratación de la obra de "Saneamiento de Arenas y Beloncio, primera fase (Piloña)", incluida en el Programa "Obras, Servicios y Cooperación Local" para el año 2004.

Antecedentes de hecho

Primero.—Con fecha 21 de enero de 2004 se publicó en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias información pública por la que se anunciaba concurso, por procedimiento abierto con trámite de urgencia, para la contratación de la obra de referencia, exigiéndose como medio de acreditación de la solvencia económica y financiera y técnica la clasificación G, 1, d.

Segundo.—Con fecha 27 de enero de 2004, por el Servicio de Cooperación y Desarrollo Local de la Dirección General de Administración Local se informa que "... detectado durante el plazo de licitación error en el informe de la Oficina Supervisora, en cuanto a la clasificación requerida, se propone la anulación de la licitación referida y la instrucción de una nueva conforme al nuevo informe de la Oficina Supervisora".

Fundamentos de derecho

Primero.—Esta Consejería es competente en la materia, según el artículo 37.1 de la Ley 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración del Principado de Asturias.

En consecuencia,

RESUELVO

Primero.—Acordar la anulación de la licitación, por procedimiento abierto y forma de adjudicación de concurso con trámite de urgencia, de las obras de "Saneamiento de Arenas y Beloncio, primera fase (Piloña)". (BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias número 16, de 21 de enero de 2004).

Segundo.—Disponer la publicación de la presente Resolución en el BOLETIN OFICIAL DEL Principado de Asturias.

Oviedo, a 27 de enero de 2004.—La Consejera de la Presidencia, María José Ramos Rubiera.—1.347.

CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:

RESOLUCION de 14 de enero de 2004, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Plataformas Aéreas Asturianas, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo (código: 3303882, expediente: C-2/04) de la empresa Plataformas Asturianas, S.A., con entrada en el Registro de la Dirección General de Trabajo el día 5-1-2004, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el día 22-12-2003, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 4 de agosto de 2003, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, 14 de enero de 2004.—El Director General de Trabajo (P.D. autorizada en Resolución de 4-8-2003, publicadas en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 12-8-2003).—752.

ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA Y OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PLATAFORMAS AEREAS ASTURIANAS, S.A.

En Oviedo, a las 18.00 horas del día 22 de diciembre de 2003, se reúnen, de una parte:

Don José Manuel García Suárez, en representación de la empresa Plataformas Aéreas Asturianas, S.A., y de la otra parte todo el personal de la empresa, que son: Don Marco Antonio García Rodríguez, don Pedro Perea Delgado, doña María José Bango Osorio, doña Tania Vázquez Rodríguez, doña Rocío Ursueguía Egorza, doña Sandra Espinar de la Vega, don Raúl Martínez González, don Alberto Avella Camarero, don Roberto Caamaño Quirós, todos los cuales forman la Comisión Negociadora del presente convenio; actuando de Secretaria doña María José Bango Osorio.

Reconociéndose ambas partes la mutua legitimación y capacidad para la negociación del Convenio Colectivo de la citada empresa correspondiente al período enero del 2004 a diciembre del 2006, es por lo que a tal fin:

Acuerdan

Primero.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, acuerdan aprobar el Convenio Colectivo citado, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

Y en prueba de conformidad, suscriben la presente acta y los correspondientes ejemplares del texto del Convenio colectivo pactado, facultando a la Sra. Secretaria del convenio para la realización de todos los trámites para su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PLATAFORMAS AEREAS ASTURIANAS, S.A.

(Período de vigencia de 1-1-2004 al 31-12-2006)

CAPITULO I: AMBITOS, VIGENCIA Y ESTRUCTURA

- Artículo 1. AMBITO TERRITORIAL
- Artículo 2. DENUNCIA Y PRORROGA
- Artículo 3. VINCULACION A LA TOTALIDAD
- Artículo 4. COMISION PARITARIA
- Artículo 5. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

CAPITULO II: EMPLEO Y CONTRATACION

- Artículo 6. CONTRATO DE TRABAJO
- Artículo 7. PERIODO DE PRUEBA
- Artículo 8. BAJA VOLUNTARIA
- Artículo 9. PREAVISO

CAPITULO III: CLASIFICACION PROFESIONAL Y NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

- Artículo 10. CLASIFICACION PROFESIONAL
 Artículo 11. CLASIFICACION POR NIVELES Y CATEGORIAS PROFESIONALES
 Artículo 12. SISTEMA DE CLASIFICACION
 Artículo 13. MOVILIDAD GEOGRAFICA
 Artículo 14. DESPLAZAMIENTOS
 Artículo 15. CONDICIONES DE DESPLAZAMIENTOS

CAPITULO IV: TIEMPO DE TRABAJO

- Artículo 16. JORNADA DE TRABAJO
 Artículo 17. HORARIO DE TRABAJO
 Artículo 18. PUNTUALIDAD
 Artículo 19. HORAS EXTRAORDINARIAS
 Artículo 20. DESCANSOS
 Artículo 21. VACACIONES
 Artículo 22. PERMISOS Y LICENCIAS
 Artículo 23. EXCEDENCIA VOLUNTARIA
 Artículo 24. JUBILACION ANTICIPADA

CAPITULO V: PERCEPCIONES ECONOMICAS: CONCEPTO Y ESTRUCTURA

- Artículo 25. PERCEPCIONES ECONOMICAS: CONCEPTO
 Artículo 26. TABLA SALARIAL
 Artículo 27. PAGO DEL SALARIO
 Artículo 28. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
 Artículo 29. KILOMETRAJE
 Artículo 30. DIETAS

CAPITULO VI: DISPOSICIONES VARIAS

- Artículo 31. INDEMNIZACIONES POR MUERTE E INVALIDEZ
 Artículo 32. AYUDA PARA FINES ASISTENCIALES

CAPITULO VII: CODIGO DE CONDUCTA

- Artículo 33. CONCEPTO DE INFRACCION Y FACULTAD DISCIPLINARIA
 Artículo 34. GRADUACION DE LAS FALTAS
 Artículo 35. FALTAS LEVES
 Artículo 36. FALTAS GRAVES
 Artículo 37. FALTAS MUY GRAVES
 Artículo 38. REGIMEN DE SANCIONES
 Artículo 39. SANCIONES
 Artículo 40. PRESCRIPCION
 Artículo 41. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

Anexo I: Tabla salarial

**CAPITULO I
 AMBITOS, VIGENCIA Y ESTRUCTURA DE NEGOCIACION COLECTIVA**

Artículo 1.—Ambitos

1. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo donde Plataformas Aéreas Asturianas, S.A., desarrolle sus actividades.

2. AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo de Trabajo incluye a todo el personal que preste sus servicios para la empresa Plataformas Aéreas Asturianas, S.A., con independencia del centro de trabajo al que pueda estar adscrito.

3. AMBITO TEMPORAL

Este convenio estará vigente desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 2.—Denuncia y prórroga

Se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Consejería de Trabajo y de Promoción de Empleo del Principado de Asturias.

Artículo 3.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anule o invalide alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 4.—Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma tres representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan cada una de las partes negociadoras de este convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de la totalidad de la representación empresarial y social, y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria de Interpretación.

1. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Actualización de los salarios fijados en el anexo.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas

dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

5. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Artículo 5.—*Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o acordadas en la empresa que a título personal o colectivo vengán disfrutando o tengan reconocidas los trabajadores a la entrada en vigor de este convenio.

CAPITULO II EMPLEO Y CONTRATACION

Artículo 6.—*Contrato de trabajo*

A) REGULACION GENERAL: FORMA DE CONTRATO

1. El contrato de trabajo será suscrito entre empresa y trabajador por escrito, con entrega a éste de un ejemplar, antes de su incorporación al trabajo, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: La identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador y la retribución total anual inicialmente pactada.

B) MODALIDADES DE CONTRATACION

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio.

C) CONTRATO DE TRABAJO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada. La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos.

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

2. No obstante lo anterior, en los períodos de tiempo que no fueran precisos sus servicios en la obra para la que fue contratado, este personal fijo de obra podrá prestar servicios en otras obras de la empresa, durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición de fijo de obra determinada.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior: cumplido el período máximo de tres años, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla.

D) CONTRATO DE DURACION DETERMINADA DEL ARTICULO 15.1 B) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El contrato de duración determinada prevista en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un período inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

E) CONTRATO PARA LA FORMACION

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyendo las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad preferente la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para contemplar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

La retribución mínima de los contratados para la formación será la siguiente:

TABLAS SALARIALES DE CONTRATOS PARA LA FORMACION

De 16 y 17 años: Primer año, 65%; segundo año, 70%.

De 18 y 21 años: Primer año, 65%; segundo año, 70%.

Dicha cuantía no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Dicha retribución se entiende referida una jornada del 85% de trabajo efectivo.

Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, éste le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de formación y del aprovechamiento, que a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

F) CONTRATO EN PRACTICAS

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente, (art. 11.1 RDL 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y R.D. 488/1998, de 27 de marzo, que lo desarrolla), las partes firmantes del presente convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato en prácticas lo siguiente:

1. El contrato en prácticas sólo podrá concertarse con trabajadores que estuvieran en posesión de titulación de grado superior o de grado medio.

2. Duración del contrato: Atendiendo a las características de la actividad de la empresa y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior dos años.

3. El período de prueba será de quince días para los trabajadores en posesión de títulos de grado medio, y de un mes para los trabajadores en posesión de títulos de grado superior.

4. La retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 80% del salario fijo en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Artículo 7.—*Período de prueba*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Titulado Superior: 6 meses.
- b) Titulados Medios: 3 meses.
- c) Niveles III, IV y V: 2 meses.
- d) Niveles VI a IX: 1 mes.
- e) Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 8.—*Baja voluntaria*

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de ocho días, y la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente a los días de falta de preaviso, excepto los trabajadores con contrato temporal inferior al año.

Artículo 9.—*Preaviso*

A la terminación del contrato de trabajo, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato, excepto los trabajadores con contrato temporal inferior al año.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

De no hacerlo así, deberá indemnizar al trabajador en una cuantía equivalente al 100% del salario de los días de preaviso omitidos.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL Y NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

Artículo 10.—*Clasificación profesional*

La clasificación del personal afectado por el presente convenio es meramente enunciativa y no supone obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades de la actividad de la empresa no lo requieren.

Artículo 11.—*Clasificación por niveles y categorías profesionales*

A la entrada en vigor del presente convenio, el personal de la empresa se incluirá en los niveles y categorías que a continuación se describen, en función de su capacidad profesional y experiencia.

NIVELES:

- I. Titulado Superior.
- II. Titulado Medio. Apoderado. Jefe de taller. Encargado General.
- III. Jefe de Administración de 1.^a
- IV. Jefe de Administración de 2.^a
- V. Oficial 1.^o de Oficio. Conductor Mecánico de Grúas.
- VI. Oficial Administrativo 1.^a Comercial. Oficial 2.^o de Oficio.
- VII. Oficial Administrativo 2.^a Conductor de Camión. Oficial 3.^o de oficio.
- VIII. Auxiliar Administrativo. Telefonista. Ayudante de Oficio.
- IX. Cobrador. Guarda. Portero. Limpiadora. Peón.

Artículo 12.—*Sistema de clasificación*

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio a los efectos de la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores serán adscritos a un determinado grupo profesional, según la siguiente clasificación:

Grupo 1.—Titulado Superior, Titulado Medio, Apoderado, Jefe Administración 1.^a, Jefe Administración 2.^a

Grupo 2.—Oficial Administrativo 1.^o, Oficial Administrativo 2.^o, Comercial, Auxiliar Administrativo, Telefonista, Cobrador.

Grupo 3.—Jefe Taller, Encargado General, Oficial 1.^o de Oficio, Conductor Mecánico de Grúas, Oficial 2.^o de Oficio, Conductor de Camión, Oficial 3.^a de Oficio, Ayudante de Oficio, Peón.

Grupo 4.—Guarda, Portero, Limpiadora.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá otro límite que el exigido por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional antes señalados.

Artículo 13.—Movilidad geográfica

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Artículo 14.—Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

La Empresa podrá desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de dos años.

La Empresa designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la Empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubriera los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.

La Empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos 5 días de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Artículo 15.—Condiciones de los desplazamientos

Si como consecuencia de un desplazamiento del personal de conducción, necesario para ir o volver al lugar de trabajo, utilizando medios propios de la empresa, particulares o públicos, por cada hora de tiempo empleado en dichos desplazamientos la empresa abonará 6,00 euros para todas las categorías.

Se abonará el importe del billete en los casos de usar medios públicos de transporte y en caso de usar coche propio se abonará 0,25 euros/km. recorrido.

Esta indemnización es un concepto extrasalarial de carácter irregular compensatoria de los gastos ocasionados por el desplazamiento.

CAPITULO IV**TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 16.—Jornada de trabajo**

1. La jornada máxima de trabajo será de 40 horas semanales, de lunes a domingo.

Artículo 17.—Horario de trabajo

El horario de trabajo vendrá determinado por las exigencias del cliente, y por el respeto a los descansos mínimos del trabajador.

Orientativamente, se fija como horario de 8.30 a 13.00 horas y de las 14.30 a 18.00 horas, sin perjuicio de su modificación y adecuación al caso concreto.

La alteración de este horario, no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, toda vez que el mismo sólo tiene efectos referenciales u orientativos.

El trabajador deberá conocer su horario con una antelación de 5 días.

Artículo 18.—Puntualidad

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de cada centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación.

Artículo 19.—Horas extraordinarias

Las partes firmantes, conscientes de los efectos positivos sobre el empleo que puede derivarse de una política social solidaria, acuerdan mediante el presente convenio, suprimir la realización de las horas extraordinarias habituales.

No obstante lo anterior, se podrán realizar cuando se produzcan situaciones derivadas de fuerza mayor, así como las de carácter estructural, entendiéndose por tales las que prolonguen la jornada en función de los trabajos ya empezados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos, derivadas de la naturaleza especial de la actividad de esta empresa, así como los que obedezcan a períodos punta de producción o a ausencias imprevistas, que puedan obligar a prolongaciones de jornada.

Deberán prestarse siempre que no sea posible su realización mediante contratos temporales a tiempo parcial y haya acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

Las horas extraordinarias realizadas según el párrafo anterior se retribuirán según la tabla del anexo I de este convenio y se clasifican en:

- a) De taller: Para mantenimiento de maquinaria propia.
- b) De producción: Cuando se produzcan realizando los trabajos de reparación y mantenimiento de maquinaria encargados por los clientes, tanto en los talleres de esta empresa como realizando los trabajos indicados en el lugar en que esté situada la maquinaria a reparar.
- c) Nocturnas: Las que se realizan entre las 22.00 horas y 6.00 horas.
- d) Festivas: Las que se realizan domingos, festivos y sábados a partir de las 14 horas.

Artículo 20.—Descansos

En todo caso, entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de 12 horas, siendo el descanso semanal de dos días correlativos, asimismo ininterrumpidos, respetándose cualquier otro tipo de descansos ya pactados o que pudieran pactarse entre empresa y representantes de los trabajadores.

En el supuesto de no poder disfrutar el descanso semanal correspondiente, el tiempo no descansado se acumulará al de la semana siguiente, incrementado en un 50 por 100, siendo opcional por parte del trabajador descansar o la percepción económica como horas extras.

Artículo 21.—Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. No podrá fraccionarse en más de dos el período total de disfrute de vacaciones.

4. El calendario se fijara en el mes de enero de cada año.

Artículo 22.—Permisos y licencias

1) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Tres días laborables, por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso será de cinco días.
 - c) Dos días naturales, por enfermedad grave de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines. Este permiso podrá fraccionarse en medias jornadas, a petición del trabajador. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.
 - d) Un día natural, por fallecimiento de tíos carnales, afines y consanguíneos. En el caso de que ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.
 - e) Un día natural, por matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda.
 - f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
 - g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
 - h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - i) Por el tiempo necesario para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico.
- 2) Permisos no retribuidos. Todo trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá el derecho al disfrute de 5 días de permiso no retribuido, al año.

Artículo 23.—*Excedencia voluntaria*

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año ni superior a 5. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso. Si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. El trabajador excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 24.—*Jubilación anticipada*

Los trabajadores que al cumplir 64 años quieran acogerse al Real Decreto 1.194/1985 sobre Jubilación Anticipada, lo comunicaran a la Empresa, tramitándose dicha solicitud de jubilación, en el plazo más breve posible.

La empresa estará obligada a contratar un nuevo trabajador para cubrir la vacante del operario que se jubila, con un contrato, como mínimo, de un año de duración.

Las jubilaciones voluntarias a petición de los trabajadores a los 60 a 63 años de edad, tendrán las indemnizaciones siguientes:

- A los 60 años: 8.000,00 euros.
- A los 61 años: 7.000,00 euros.
- A los 62 años: 5.200,00 euros.
- A los 63 años: 3.400,00 euros.

Asimismo, el personal que llevando un mínimo de 10 años al servicio de la empresa se jubile, percibirá de la misma una gratificación de dos mensualidades, por una sola vez, del sueldo base de convenio.

CAPITULO V

PERCEPCIONES ECONOMICAS: CONCEPTO Y ESTRUCTURA

Artículo 25.—*Percepciones económicas: Concepto*

1. Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

2. Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciban por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Son percepciones económicas salariales:

- a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.
- b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
 - Personales, tales como el complemento personal consolidado.
 - De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo a turnos, nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
 - De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
 - Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

Artículo 26.—*Tabla salarial*

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo y que se contiene en el anexo I de este convenio.

Para los siguientes años de vigencia de este convenio los salarios establecidos en la tabla salarial se incrementarán en el IPC, previsto para cada año.

En el caso que el IPC real anual, fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, tan pronto con el INE, lo hiciera público, se reunirá la Comisión Paritaria del convenio para actualizar las tablas salariales en la diferencia entre el IPC previsto y el real. Dicha revisión tendrá carácter retroactivo al 1 de enero del año anterior, abonándose los atrasos en el primer trimestre del año en curso. Las tablas así revisadas, serán punto de partida para el aumento del IPC previsto para el año siguiente.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio disfrutarán de salarios superiores a los que figuran en el anexo I, seguirán percibiendo los mismos en concepto de condición más beneficiosa.

Artículo 27.—*Pago del salario*

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo.

2. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es "cheque nómina", y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina bancaria "nómina domiciliada".

3. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 28.—*Gratificaciones extraordinarias*

1. El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre, dentro de los 15 primeros meses de cada mes, respectivamente.

2. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre, será de una mensualidad del salario base de la tabla del anexo I.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto lo indicado en el punto 5 de este artículo.

4. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tengan derecho a la totalidad de la cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará las pagas de julio y diciembre en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo. La paga de marzo se devengará en cómputo anual, por años naturales.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

5. Los períodos de baja por enfermedad o accidente no reducirán el tiempo de su devengo, existiendo el derecho a la percepción íntegra de las gratificaciones.

Artículo 29.—*Kilometraje*

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

2. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquella deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,25 euros/km.

Artículo 30.—*Dietas*

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna.

No obstante, el trabajador tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la manutención y el alojamiento.

4. El importe de la dieta completa es de 38,00 euros, distribuida en: Pernocta, 16,00 euros; comida, 9,00 euros; cena, 9,00 euros y desayuno 4,00 euros.

CAPITULO VI DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 31.—*Indemnizaciones por muerte e invalidez por accidente laboral*

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a las indemnizaciones, por las contingencias y con las consecuencias, que se indican; a tal efecto las empresas están obligadas a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables, que son:

Ramo de accidentes

Muerte por accidente de trabajo: 27.000,00 euros.

Gran invalidez e incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral: 27.000,00 euros.

Incapacidad permanente total como consecuencia de accidente laboral: 27.000,00 euros.

Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral: 27.000,00 euros.

2. La existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que los ampare, en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en los supuestos de muerte la indemnización se hará efectiva al viudo o a la viuda y los herederos del causante de la misma.

4. El pago de la prima corresponderá a la empresa.

5. Las indemnizaciones previstas en el apartado b) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de estas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

6. Las pólizas suscritas al amparo del anterior convenio no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos.

En el supuesto de que la empresa no tuviera aseguradas las contingencias señaladas en el presente artículo y se produjeran los hechos concretos, responderá directamente la empresa.

- b) Asimismo, quienes teniendo 10 años de antigüedad en la empresa, causen baja en la misma por incapacidad permanente absoluta, percibirán además dos mensualidades a razón del salario base de convenio.

Artículo 32.—*Ayudas para fines asistenciales*

Incapacidad temporal. En aquellos casos en que sea precisa la hospitalización del trabajador, éste percibirá, con cargo a la empresa, el 100 por 100 de su base reguladora, mientras dure la misma, y desde el primer día.

En caso de accidente de trabajo, y aunque no se produzca la hospitalización del accidentado, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su base reguladora y desde el primer día de baja.

Cada una de los trabajadores, a título personal, tienen concertada una póliza de seguro para indemnizar con 12,02 euros por cada día que el trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente laboral, siempre y cuando cumpla con las condiciones generales y particulares de la póliza suscrita.

El importe de la póliza será pagado a partes iguales entre la empresa y el trabajador.

**CAPITULO VII
CODIGO DE CONDUCTA**

Artículo 33.—Concepto de infracción y facultad disciplinaria

Son infracciones, las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente Acuerdo.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 34.—Graduación de las faltas

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 35.—Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
- i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.
- j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 36.—Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
- b) Falta de 2 a 4 días de trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.

- d) Entregarse a juegos 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 sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) Simular o implantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

Artículo 37.—Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o de veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros 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 siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha 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 como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
- i) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.

- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo.
- k) La pérdida por sanción del carnet de conducir, debido a casos de alcoholismo durante el tiempo de trabajo.
- l) La desobediencia e indisciplina en el trabajo.
- m) El incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

Artículo 38.—*Régimen de sanciones*

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 61 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 39.—*Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

- A) POR FALTAS LEVES.
- Amonestación verbal.
 - 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 veinte a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 40.—*Prescripción*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 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.

Artículo 41.—*Retirada del permiso de conducir*

La empresa garantizará un puesto de trabajo compatible siempre que fuera posible, en cuyo caso la Comisión Paritaria reunida al efecto, propondrá la que proceda. Este artículo no es de aplicación cuando la retirada de carnet de conducir suponga una falta muy grave (alcoholismo durante el tiempo de trabajo).

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2004

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	HORAS EXTRAORDINARIAS	
		Producción/taller	Festivo/Nocturno
I Titulado Superior	1,990.00	-	-
II Titulado Medio. Apoderado Jefe taller - encargado general	1,660.00	12.00	14.00
III Jefe Administración 1ª	1,660.00	-	-
IV Jefe administración 2ª	1,503.00	-	-
V Oficial 1º oficio Conductor m. grúas	1,503.00	12.00	14.00
VI Oficial Administrativo 1ª Oficial 2º oficio comercial	1,323.00	12.00	14.00
VII Oficial Administrativo 2ª Conductor camion Oficial 3ª oficio	1,244.00	12.00	14.00
VIII Auxiliar Administrativo ayudante oficio 1ª Telefonista	900.00	9.00	12.00
IX Cobrador, limpiadora, guarda portero, peon, ayudante oficio 2ª	750.00	8.00	11.00

RESOLUCION de 14 de enero de 2004, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Grúas El Roxu, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo (código: 3303602, expediente: C-4/04) de la empresa Grúas El Roxu, S.A., con entrada en el Registro de la Dirección General de Trabajo el 5-1-04, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el día 10-12-03, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 4 de agosto de 2003, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, a 14 de enero de 2004.—El Director General de Trabajo (P.D. autorizada en Resolución de fecha 4-8-03, publicada en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 12-8-03).—750.

ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA Y OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUAS ROXU, S.A.

En Oviedo a las 18.00 horas del día 10 de diciembre de 2003, se reúnen, de una parte, don José Manuel García Suárez, en representación de la empresa Grúas Roxu, S.A., y de la otra parte los Delegados de Personal de la Empresa don Jorge Llana Cueto, don Roberto Cuervo García y don Raúl Ursueguia Egorza, todos los cuales forman la Comisión Negociadora del presente convenio, actuando como Secretario don Raúl Ursueguia Egorza.

Reconociéndose ambas partes la mutua legitimación y capacidad para la negociación del convenio colectivo de la citada empresa correspondiente al período enero 2004 a diciembre 2004, es por lo que a tal fin:

Acuerdan

Primero.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo acuerdan el convenio colectivo citado, con vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2006.

Y en prueba de conformidad suscriben la presente acta los correspondientes ejemplares del texto del convenio colectivo pactado, facultando al Sr. Secretario del convenio para la realización de todos los trámites para su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

“GRUAS ROXU, S.A.”

Vigencia del 1-1-2004 al 31-12-2006

CAPITULO I: AMBITOS, VIGENCIA Y ESTRUCTURA

Artículo 1. AMBITO TERRITORIAL
Artículo 2. DENUNCIA Y PRORROGA
Artículo 3. VINCULACION A LA TOTALIDAD
Artículo 4. COMISION PARITARIA
Artículo 5. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

CAPITULO II: EMPLEO Y CONTRATACION

Artículo 6. CONTRATO DE TRABAJO
Artículo 7. PERIODO DE PRUEBA
Artículo 8. BAJA VOLUNTARIA
Artículo 9. PREAVISO

CAPITULO III: CLASIFICACION PROFESIONAL Y NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

Artículo 10. CLASIFICACION PROFESIONAL
Artículo 11. CLASIFICACION POR NIVELES Y CATEGORIAS PROFESIONALES
Artículo 12. SISTEMA DE CLASIFICACION
Artículo 13. MOVILIDAD GEOGRAFICA
Artículo 14. DESPLAZAMIENTOS
Artículo 15. CONDICIONES DE DESPLAZAMIENTOS

CAPITULO IV: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 16. JORNADA DE TRABAJO
Artículo 17. HORARIO DE TRABAJO
Artículo 18. PUNTUALIDAD
Artículo 19. COMPUTO HORARIO
Artículo 20. DESCANSOS
Artículo 21. VACACIONES
Artículo 22. PERMISOS Y LICENCIAS
Artículo 23. EXCEDENCIA VOLUNTARIA
Artículo 24. JUBILACION ANTICIPADA

CAPITULO V: PERCEPCIONES ECONOMICAS: CONCEPTO Y ESTRUCTURA

Artículo 25. PERCEPCIONES ECONOMICAS: CONCEPTO
Artículo 26. TABLA SALARIAL
Artículo 27. PAGO DEL SALARIO
Artículo 28. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
Artículo 29. KILOMETRAJE
Artículo 30. DIETAS
Artículo 31. COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO

CAPITULO VI: DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 32. INDEMNIZACIONES POR MUERTE E INVALIDEZ
Artículo 33. AYUDA PARA FINES ASISTENCIALES

CAPITULO VII: CODIGO DE CONDUCTA

Artículo 34. CONCEPTO DE INFRACCION Y FACULTAD DISCIPLINARIA
Artículo 35. GRADUACION DE LAS FALTAS
Artículo 36. FALTAS LEVES
Artículo 37. FALTAS GRAVES
Artículo 38. FALTAS MUY GRAVES
Artículo 39. REGIMEN DE SANCIONES
Artículo 40. SANCIONES
Artículo 41. PRESCRIPCION
Artículo 42. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

Anexo I: TABLA SALARIAL

Anexo II: COMPLEMENTOS PERSONALES CONSOLIDADOS

CAPITULO I

AMBITOS, VIGENCIA Y ESTRUCTURA DE NEGOCIACION COLECTIVA

Artículo 1.—*Ambitos*

1. Ambito territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo donde Grúas Roxu, S.A., desarrolle sus actividades.

2. Ambito funcional y personal

El presente convenio colectivo de trabajo incluye a todo el personal que preste sus servicios para la empresa Grúas Roxu, S.A., con independencia del centro de trabajo al que pueda estar adscrito.

3. Ambito temporal

Este convenio tendrá una vigencia de tres años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 2.—Denuncia y prórroga

A la finalización de su vigencia el presente convenio se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Consejería de Trabajo y de Promoción de Empleo del Principado de Asturias.

Artículo 3.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 4.—Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma tres representantes por cada una de las partes, social y empresarial firmantes del convenio, designados en la forma que decidan cada una de las partes firmantes de este convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de la totalidad de la representación empresarial y social, y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Funciones y procedimientos de la comisión paritaria de interpretación.

1. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Actualización de los salarios fijados en el anexo.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo alponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

5. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Artículo 5.—Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o acordadas en la empresa que a título personal o colectivo vengán disfrutando o tengan reconocidas los trabajadores a la entrada en vigor de este convenio.

CAPITULO II EMPLEO Y CONTRATACION

Artículo 6.—Contrato de trabajo

A) Regulación general: Forma de contrato

1. El contrato de trabajo será suscrito entre empresa y trabajador por escrito, con entrega a éste de un ejemplar, antes de su incorporación al trabajo, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador y la retribución total anual inicialmente pactada.

B) Modalidades de contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio de empresa.

C) Contrato de trabajo de obra o servicio determinado

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada. La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos;

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales.

2. No obstante lo anterior en los períodos de tiempo que no fueran precisos sus servicios en la obra para la que fue contratado, este personal fijo de obra podrá prestar servicios en otras obras de la empresa, durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición de fijo de obra determinada.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior: cumplido el período máximo de tres años, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla.

D) Contrato de duración determinada del artículo 15.1 B) del Estatuto de los Trabajadores

El contrato de duración determinada prevista en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un período inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

E) Contrato para la formación

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyendo las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad preferente la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para contemplar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

La retribución mínima de los contratados para la formación será la siguiente:

Tablas salariales de contratos para la formación

De 16 y 17 años: 1.º año: 65%, 2.º año: 70%

De 18 a 21 años 1.º año: 65%, 2.º año: 70%

Dicha cuantía no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Dicha retribución se entiende referida una jornada del 85% de trabajo efectivo.

Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, éste le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de formación y del aprovechamiento, que a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

F) Contrato en prácticas

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente, (art. 11.1 RDL 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y R.D. 488/1998, de 27 de marzo, que lo desarrolla), las partes firmantes del presente convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato en prácticas lo siguiente:

1. El contrato en prácticas sólo podrá concertarse con trabajadores que estuvieran en posesión de titulación de grado superior o de grado medio.

2. Duración del contrato: atendiendo a las características de la actividad de la empresa y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

3. El período de prueba será de quince días para los trabajadores en posesión de títulos de grado medio, y de un mes para los trabajadores en posesión de títulos de grado superior.

4. La retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 80% del salario fijo en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Artículo 7.—*Período de prueba*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Titulado Superior: 6 meses.
- b) Titulados Medios: 3 meses.
- c) Niveles III, IV y V: 2 meses.
- d) Niveles VI a IX: 1 meses.
- e) Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 8.—*Baja voluntaria*

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de ocho días, y la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente a los días de falta de preaviso, excepto los trabajadores con contrato temporal inferior al año.

Artículo 9.—*Preaviso*

A la terminación del contrato de trabajo, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato, excepto los trabajadores con contrato temporal inferior al año.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

De no hacerlo así, deberá indemnizar al trabajador en una cuantía equivalente al 100% del salario de los días de preaviso omitidos.

**CAPITULO III
CLASIFICACION PROFESIONAL Y NORMAS GENERALES
SOBRE PRESTACION DE TRABAJO**

Artículo 10.—*Clasificación profesional*

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades de la actividad de la empresa no lo requieren.

Artículo 11.—*Clasificación por niveles y categorías profesionales*

A la entrada en vigor del presente convenio, y a efectos meramente retributivos, el personal de la empresa se incluirá en los niveles y categorías que a continuación se describen, en función de su capacidad profesional y experiencia en el manejo de las grúas.

Niveles:

- I. Titulado Superior.
- II. Titulado Medio. Apoderado.
- III. Jefe de Administración de 1.^a
- IV. Jefe de Taller. Jefe de Base.
- V. Conductor mecánico especial (maneja todo tipo de maquinaria).
- VI. Jefe de Administración de 2.^a. Conductor Mecánico de 1.^a (maneja todas las grúas de la empresa con independencia de su potencia).
- VII. Oficial Administrativo 1.^a. Comercial. Conductor Mecánico de 2.^a (maneja grúas hasta una potencia de 80 Tm., inclusive).
- VIII. Oficial Administrativo 2.^a. Conductor Mecánico 3.^a (maneja grúas hasta una potencia de 40 Tm., inclusive).
- IX. Conductor Mecánico 4.^a (maneja grúas hasta una potencia de 25 Tm, inclusive).
- X. Auxiliar Administrativo. Telefonista. Conductor Camión Grúa.
- XI. Ayudante de oficio.
- XII. Cobrador, Guarda, Portero, Limpiadora.

Artículo 12.—*Sistema de clasificación*

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio a los efectos de la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores serán adscritos a un determinado grupo profesional según la siguiente clasificación:

Grupo 1.—Titulado Superior, Titulado Medio. Apoderado, Jefe de Administración de 1.^a, Jefe de Administración de 2.^a

Grupo 2.—Oficial Administrativo 1.^a, Comercial, Oficial Administrativo 2.^a, Auxiliar Administrativo, Telefonista y Cobrador.

Grupo 3.—Jefe de Taller, Jefe de Base, Conductor Mecánico Especial, Conductor Mecánico de 1.^a, Conductor Mecánico de 2.^a, Conductor Mecánico de 3.^a, Conductor Camión Grúa, Ayudante de Oficio.

Grupo 4.—Guarda, Portero y Limpiadora.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá otro límite que el exigido por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional antes señalados.

Artículo 13.—*Movilidad geográfica*

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Artículo 14.—*Desplazamientos*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

La Empresa podrá desplazar, a sus trabajadores hasta el límite máximo de dos años.

La Empresa designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la Empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubriera los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.

La Empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos 5 días de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Artículo 15.—*Condiciones de los desplazamientos*

Si como consecuencia de un desplazamiento del personal de conducción, necesario para ir o volver al lugar de trabajo, utilizando medios propios de la empresa, particulares o públicos, por cada hora de tiempo empleado en dichos desplazamientos la empresa abonará 6,00 euros para todas las categorías.

Abonará el importe del billete en los casos de usar medios públicos de transporte y en caso de usar coche propio se abonará 0,25 euros/Km. Recorrido.

Esta indemnización es un concepto extrasalarial de carácter irregular compensatoria de los gastos ocasionados por el desplazamiento.

**CAPITULO IV
TIEMPO DE TRABAJO**

Artículo 16.—*Jornada de trabajo*

1. La jornada máxima de trabajo será de 40 horas semanales, de lunes a domingo.

Artículo 17.—*Horario de trabajo*

El horario de trabajo vendrá determinado por las exigencias del cliente, y por el respeto a los descansos mínimos del trabajador. Orientativamente, se fija como horario de 8.30 a 13.00 horas y de las 14.30 a 18.00 horas, sin perjuicio de su modificación y adecuación al caso concreto.

La alteración de este horario, no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, toda vez que el mismo sólo tiene efectos referenciales u orientativos.

El trabajador deberá conocer su horario con una antelación de 5 días.

Artículo 18.—*Puntualidad*

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de cada centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación.

Artículo 19.—*Cómputo horario*

Ambas partes firmantes del presente conviene, valoran que los elementos con los que el trabajador opera, no son elementos constantes de producción. La empresa afectada por el presente convenio, facilita maquinaria auxiliar en las distintas obras, que se utilizarán sólo cuando la marcha de la obra lo requiera. Ello provoca que existan numerosos tiempos muertos, en los que aún encontrándose la máquina alquilada en la obra, ésta se encuentra no operativa al igual que el trabajador que la maneja.

Ello provoca que para el abono de los tiempos realizados por el trabajador, y a efectos del cómputo anual de su jornada, deba distinguirse entre: tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia, horas estructurales, horas de reparación de siniestros y horas extraordinarias.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, la jornada en que el trabajador se encuentre efectivamente prestando servicios para la empresa y manejando la máquina destinada en la obra en que ésta se encuentre alquilada.

Se considerarán horas de presencia aquellas durante las cuales el trabajador se encuentre a disposición del empresario, si prestar trabajo efectivo, por razones de desplazamiento al concreto lugar de trabajo, por razones de espera dentro o fuera de la obra o centro en que el trabajador preste servicios, expectativas, averías, comidas en ruta u otras similares. Estas horas se abonarán como mínimo al valor de la hora ordinaria, no pudiendo exceder nunca de 20 horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y sin que computen para el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el límite de las horas extraordinarias.

Se considerarán horas estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Citadas horas devienen obligatorias en su ejecución y se abonarán en igual cuantía prevista para la hora extraordinaria.

Las horas necesarias para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros y daños, reciben también el nombre de horas estructurales siendo de obligado cumplimiento para el trabajador.

Se considera hora extraordinaria, cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima prevista en convenio colectivo en cómputo anual. El desarrollo de estas horas tiene carácter voluntario. No poseen esta consideración, las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal o mensual, si no se supera la jornada ordinaria anual.

A los efectos de cálculo de las horas realizadas mensualmente y desglose de las mismas, el trabajador suscribirá mensualmente el correspondiente documento de detalle de total y tipo de horas realizadas durante el mes en curso.

Las horas realizadas, ya sean de presencia, estructurales o extraordinarias realizadas según el párrafo anterior se retribuirán según la tabla del anexo I de este convenio.

Asimismo dichas horas podrán ser:

Nocturnas/festivas: Que correspondieran a las realizadas de presencia, estructurales o extraordinarias desde las 22.00 horas hasta las 06.00 horas, así como las realizadas a partir de las 14 horas del sábado y las 24 horas en domingo o festivo.

Artículo 20.—*Descansos*

En todo caso, entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de 12 horas, siendo el descanso semanal de dos días correlativos, asimismo ininterrumpidos, repetándose cualquier otro tipo de descansos ya pactados o que pudieran pactarse entre empresa y representantes de los trabajadores.

En el supuesto de no poder disfrutar el descanso semanal correspondiente, el tiempo no descansado se acumulará al de la semana siguiente, incrementado en un 50 por 100, siendo opcional por parte del trabajador descansar o la percepción económica como horas extras.

Artículo 21.—*Vacaciones*

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. No podrá fraccionarse en más de dos el período total de disfrute de vacaciones.

4. El calendario se fijara en el mes de enero de cada año.

Artículo 22.—*Permisos y licencias*

1) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables, por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.
- c) Dos días naturales, por enfermedad grave de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines. Este permiso podrá fraccionarse en medias jornadas, a petición del trabajador. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.
- d) Un día natural, por fallecimiento de tios carnales, afines y consanguíneos. En el caso de que ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.
- e) Un día natural, por matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda.
- f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo necesario para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico.

2) Permisos no retribuidos. Todo trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá el derecho al disfrute de 5 días de permiso no retribuido, al año.

Artículo 23.—*Excedencia voluntaria*

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año ni superior a 5. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. El trabajador excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 24.—*Jubilación anticipada*

Los trabajadores que al cumplir 64 años quieran acogerse al Real Decreto 1.194/1985, sobre Jubilación Anticipada, lo comunicaran a la Empresa, tramitándose dicha solicitud de jubilación, en el plazo más breve posible.

La empresa estará obligada a contratar un nuevo trabajador para cubrir la vacante del operario que se jubila, con un contrato, como mínimo, de un año de duración.

Las jubilaciones voluntarias a petición de los trabajadores a los 60 a 63 años de edad, tendrán las indemnizaciones siguientes:

- A los 60 años: 8.000,00 euros.
- A los 61 años: 7.000,00 euros.
- A los 62 años: 5.200,00 euros.
- A los 63 años: 3.400,00 euros.

Asimismo, el personal que llevando un mínimo de 10 años al servicio de la Empresa se jubile, percibirá de la misma una gratificación de dos mensualidades, por una sola vez, del sueldo base del convenio.

CAPITULO V

PERCEPCIONES ECONOMICAS: CONCEPTO Y ESTRUCTURA

Artículo 25.—*Percepciones económicas: Concepto*

1. Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

2. Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciban por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Son percepciones económicas salariales:

- a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.
- b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- Personales, tales como complemento personal consolidado.
- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo a turnos, nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
- Las pagas extraordinarias.

3. Percepciones económicas no salariales:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos

- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

Artículo 26.—*Tabla salarial*

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el anexo I de este convenio.

Para los siguientes años de vigencia de este convenio los salarios establecidos en la Tabla Salarial se incrementarán en el I.P.C. previsto para cada año.

En el caso que el IPC real anual, fuese superior al IPC, previsto por el gobierno para dicho año, tan pronto como el INE, lo hiciera público, se reunirá la Comisión Paritaria del convenio para actualizar las tablas salariales en la diferencia entre IPC real y previsto. Dicha revisión tendrá carácter retroactivo al 1 de enero del año anterior, abonándose los atrasos en el primer trimestre del año en curso. Las tablas así revisadas, serán punto de partida para el aumento del IPC previsto para el año siguiente.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio disfrutaran de salarios superiores a los que figuran en el anexo I, seguirán percibiendo los mismos en concepto de condición más beneficiosa.

Artículo 27.—*Pago del salario*

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo.

2. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es "cheque nómina", y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina bancaria: "nómina domiciliada".

3. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 28.—*Gratificaciones extraordinarias*

1. El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre, dentro de los 15 primeros meses de cada mes, respectivamente.

2. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre, será de una mensualidad del salario base de la tabla del anexo I.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto lo indicado en el punto 5 de este artículo.

4. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tengan derecho a la totalidad de la cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará las pagas de julio y diciembre en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo. La paga de marzo se devengará en computo anual, por años naturales.

- b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

5. Los períodos de baja por enfermedad o accidente no reducirán el tiempo de su devengo, existiendo el derecho a la percepción íntegra de las gratificaciones.

Artículo 29.—*Kilometraje*

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

2. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquélla deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,25 euros/km.

Artículo 30.—*Dietas*

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna.

No obstante, el trabajador tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la manutención y el alojamiento.

4. El importe de la dieta completa es de 38,00 euros. Distribuida en pernocta 16,00 euros, comida 9,00 euros, cena 9,00 euros y desayuno 4,00 euros.

Artículo 31.—*Complemento personal consolidado*

Recibe este nombre, la cantidad fija y periódica que determinados trabajadores vienen recibiendo en sustitución del anteriormente denominado complemento personal de antigüedad.

Citada cantidad, quedó congelada e individualizada en convenios colectivos anteriores, por lo que el importe que cada trabajador individualmente tuviera ya consolidado, se especifica en la tabla anexa al presente convenio.

CAPITULO VI DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 32.—*Indemnizaciones por muerte e invalidez por accidente laboral*

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a las indemnizaciones, por las contingencias y con las consecuencias, que se indican; a tal efecto las empresas están obligadas a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables, que son:

RAMO DE ACCIDENTES	
Muerte por accidente de trabajo	27.000,00 €.
Gran invalidez e Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral	27.000,00 €.
Incapacidad permanente total como consecuencia de accidente laboral	27.000,00 €.
Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral	27.000,00 €.

2. La existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que los ampare, en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en los supuestos de muerte la indemnización se hará efectiva al viudo, viuda o pareja de hecho y los herederos del causante de la misma.

4. El pago de la prima corresponderá a la Empresa.

5. Las indemnizaciones previstas en el apartado b) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de estas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

6. Las pólizas suscritas al amparo del anterior convenio no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos.

En el supuesto de que la empresa no tuviera aseguradas las contingencias señaladas en el presente artículo y se produjeran los hechos concretos, responderá directamente la empresa.

B) Asimismo, quienes teniendo 10 años de antigüedad en la empresa, causen baja en la misma por incapacidad permanente absoluta, percibirán además dos mensualidades a razón del salario base de convenio.

Artículo 33.—*Ayudas para fines asistenciales*

Incapacidad temporal. En aquellos casos en que sea precisa la hospitalización del trabajador, éste percibirá, con cargo a la empresa, el 100 por 100 de su base reguladora, mientras dure la misma, y desde el primer día.

En caso de accidente de trabajo, y aunque no se produzca la hospitalización del accidentado, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su base reguladora y desde el primer día de baja.

Cada uno de los trabajadores, a título individual, tienen concertada una póliza de seguro para indemnizar con 12,02 euros por cada día que el trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente laboral, siempre y cuando cumpla con las condiciones generales y particulares de la póliza suscrita. El importe de la póliza será pagado a partes iguales entre la empresa y el trabajador.

CAPITULO VII
CODIGO DE CONDUCTA

Artículo 34.—*Concepto de infracción y facultad disciplinaria*

Son infracciones, las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente Acuerdo.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 35.—*Graduación de las faltas*

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 36.—*Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
- i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.
- j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 37.—*Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
- b) Falta de 2 a 4 días de trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastarán una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.

- d) Entregarse a juegos 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 sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) Simular o implantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

Artículo 38.—*Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o de veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros 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 siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha 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 como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
- f) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores

en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo.

k) La pérdida por sanción del carnet de conducir, debido a casos de alcoholismo durante el tiempo de trabajo.

l) El incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

Artículo 39.—*Régimen de sanciones*

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 61 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 40.—*Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

A) Por faltas leves.

- Amonestación verbal.
- 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 veinte a sesenta días.
- Despido.

Artículo 41.—*Prescripción*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 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.

Artículo 42.—*Retirada del permiso de conducir*

La empresa garantizará un puesto de trabajo compatible siempre que fuera posible, en cuyo caso la Comisión Paritaria reunida al efecto, propondrá la que proceda. Este artículo no es de aplicación cuando la retirada de carnet de conducir suponga una falta muy grave (alcoholismo durante el tiempo de trabajo).

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA AÑO 2004

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	HORAS FUERA JORNADA ANUAL	
		H.de presencia H. Estructurales H.extraordinarias	Horas de presencia estructurales y extra Festivo/Nocturno
I Titulado Superior	1.990,00 €	0,00 €	0,00 €
II Titulado Medio. Apoderado Jefe Administración 1ª	1.660,00 €	0,00 €	0,00 €
III Jefe Taller. Jefe Base	1.660,00 €	12,00 €	14,00 €
IV Conductor mecanico especial	1.653,00 €	12,00 €	14,00 €
V Jefe Administración 2ª Conductor mecánico de 1ª	1.503,00 €	12,00 €	14,00 €
VI Oficial Administrativo 1ª Conductor mecánico de 2ª comercial	1.323,00 €	12,00 €	14,00 €
VII Oficial Administrativo 2ª Conductor mecánico de 3ª	1.244,00 €	12,00 €	14,00 €
VIII Conductor mecanico de 4ª Auxiliar Administrativo de 1ª	1.180,00 €	10,00 €	14,00 €
IX Telefonista Conductor de camión	1.034,00 €	9,00 €	11,00 €
X Cobrador, limpiadora, guarda auxiliar administrativo de 2ª	860,00 €	6,00 €	9,00 €
XI Ayudantes de oficio	750,00 €	6,00 €	9,00 €

ANEXO II

COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO				FECHA COMPUTO	PROXIMO	ANTIGUEDAD	QUINQUENIOS	IMPORTE POR
Nº OPERARIO	1º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE	ANTIGUEDAD	QUINQUENIO	ACTUAL	PENDIENTES	QUINQUENIO
2	SUAREZ	FERNANDEZ	FCO.JAVIER	04/08/1982	septiembre-06	324,56	1	81,14
10	LOPEZ	ALVAREZ	JOSE MANUEL	22/08/1983	septiembre-07	324,56	1	81,14
12	LLANA	CUETO	JORGE	02/01/1979	febrero-08	405,70	1	81,14
14	ALVAREZ	VALDES	LUIS ALFREDO	05/01/1984	febrero-08	324,56	1	81,14
16	VALLE	AMADO	ANIBAL	02/04/1979	mayo-08	405,70	1	81,14
17	ZARDAIN	COLLAR	PAULINO	25/04/1980	mayo-04	324,56	2	81,14
18	ARTIME	GARCIA	J.ANTONIO	19/10/1981	noviembre-05	351,39	1	87,87
20	CUERVO	GARCIA	ROBERTO	04/07/1990	agosto-04	162,28	3	81,14
22	FERNANDEZ	REY	MANUEL	02/01/1979	febrero-08	405,70	1	81,14
23	ALVAREZ	FERNANDEZ	ESTEBAN	01/03/1979	abril-08	406,41	1	81,29
25	ALVAREZ	FERNANDEZ	MIGUEL	03/02/1981	marzo-05	324,56	2	81,14
26	CUENDIAS	MENENDEZ	JOSE RAMON	11/07/1983	agosto-07	324,56	1	81,14
27	BENITO	GOMEZ	MANUEL	09/12/1986	enero-06	243,42	2	81,14
30	GARCIA	CURTO	LUIS	15/06/1989	julio-08	243,42	2	81,14
35	RODRIGUEZ	GONZALEZ	ARGIMIRO	20/05/1987	junio-06	243,42	2	81,14
46	RUANO	OSADO	ANTONIO	03/10/1988	noviembre-07	243,42	2	81,14
47	SUAREZ	ALVAREZ	JORGE LUIS	03/10/1988	noviembre-07	243,42	2	81,14
48	SOLARES	VILLARRICA	JUAN JOSE	09/01/1989	febrero-08	243,42	2	81,14
50	MESA	MONJARDIN	JOSE	19/06/1989	julio-08	243,42	2	81,14
54	SOBRINO	MONTORO	JUAN MANUEL	02/08/1989	septiembre-08	243,42	2	81,14
56	VALDES	RODILLO	LUIS ANGEL	16/08/1989	septiembre-08	243,42	2	81,14
58	MATEO	CASTAÑON	LUIS ALFREDO	30/08/1989	septiembre-08	243,42	2	81,14
67	GRANDA	ALONSO	JUAN IGNACIO	15/10/1990	noviembre-04	162,28	3	81,14
75	FONDON	ALONSO	MARCELINO	29/04/1991	mayo-05	162,28	3	81,14
76	SANCHEZ	ALVAREZ	ESTEBAN	08/05/1991	junio-05	162,28	3	81,14
78	VAZQUEZ	SUAREZ	ANTONIO	21/05/1991	junio-05	162,28	3	81,14
80	VILLOTA	MORAN	ROLANDO	04/06/1991	julio-05	162,28	3	81,14
87	CASADO	GONZALEZ	CONSTANTINO	22/07/1991	agosto-05	162,28	3	81,14
89	SANCHEZ	SANTOS	ARTURO	29/07/1991	agosto-05	162,28	3	81,14
92	GRANDA	GRANDA	FCO. JAVIER	04/02/1992	marzo-06	162,28	3	81,14
95	RODRIGUEZ	GARCIA	JOSE MANUEL	17/10/1991	noviembre-05	60,92	3	30,47
99	MUÑIZ	ALONSO	ALFREDO	14/02/1992	marzo-06	49,05	3	24,64
102	CARRERO	CUETO	EDUARDO	21/06/1995	julio-04	81,05	4	81,14
114	JANO	GONZALEZ	CONCEPCION	30/01/1995	febrero-04	70,61	4	70,62

INSTITUTO DE DESARROLLO ECONOMICO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

RESOLUCION de 3 de diciembre de 2003, del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias, por la que se crean varios ficheros automatizados de datos de carácter personal, dependientes del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA).

La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, en su artículo 20.1, establece que la creación, modificación o supresión de los ficheros de las Administraciones Públicas sólo podrá hacerse por medio de disposición general publicada en el "Boletín Oficial del Estado" o Diario Oficial correspondiente. El apartado segundo del citado artículo recoge los aspectos que se deben indicar en las disposiciones de creación de dichos ficheros.

La Ley del Principado de Asturias 2/2002, de 12 de abril, del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias, publicada en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias número 99, de 30 de abril de 2002, en su artículo 2, lo configura como una entidad pública del Principado de Asturias, adscrita a la Consejería que, en cada momento, tenga atribuidas las competencias sobre promoción económica e industrial en la Comunidad Autónoma. El Instituto tiene como fines el desarrollo económico equilibrado del Principado de Asturias, así como la promoción, creación y consolidación de un tejido industrial y empresarial diversificado, moderno y competitivo, como marco idóneo generador del incremento y la consolidación del empleo en la Comunidad Autónoma.

De conformidad con lo anteriormente expuesto y en los términos establecidos en el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal,

RESUELVO

Primero.—Se crean los ficheros automatizados de datos de carácter personal del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias que se relacionan en los anexos del I a XIII de la presente Resolución, en los términos y condiciones fijados en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

La presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida potestativamente en reposición ante el Presidente del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, en el plazo de 2 meses, a contar desde la notificación de la Resolución, en virtud de los artículos 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero.

En Llanera, a 3 de diciembre de 2003.—El Director General del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.—18.890.

Anexo I

Fichero "Tarjetas de contacto"

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo gestionar las relaciones entre el Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias y las empresas interesadas en los servicios que ofrece el mismo.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas de contacto en empresas interesadas en alguno de los servicios que ofrece el Instituto.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de formularios o impresos, tarjetas de visita que éstos entregan o conversaciones mantenidas con ellos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos y dirección de correo electrónico.
- Datos de detalles de empleo: Puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal recogidos en el fichero tarjetas de contacto a terceros ajenos a la Administración del Principado de Asturias.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo II

Fichero “Infraes”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo gestionar el Plan de Suelo Industrial y la venta de parcelas en el Parque Tecnológico de Asturias.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas interesadas en adquirir una parcela industrial en el Parque Tecnológico de Asturias o que ya la han adquirido.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de formularios o impresos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos y dirección de correo electrónico.
- Datos de detalles de empleo: Puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

Está prevista la cesión de datos a personas o empresas interesadas en vender o comprar suelo industrial en Asturias, que los utilizarán para iniciar las relaciones comerciales o contractuales correspondientes.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo III

Fichero “Proyectos”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo realizar un seguimiento de los proyectos de inversión en Asturias.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas de contacto en empresas que participan en algún proyecto de inversión gestionado por el Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de formularios o impresos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos y dirección de correo electrónico.
- Datos de detalles de empleo: Puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

Está prevista la cesión de los datos que figuran en este fichero a las personas o empresas que pudieran resultar de interés para la inversión en Asturias.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo IV

Fichero “Subcontratación”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la elaboración y publicación del Catálogo de Subcontratación en formato papel, Cd y web.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas de contacto en empresas interesadas en formar parte del Catálogo de Subcontratación.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares o de las empresas para las que éstos trabajan, a través de formularios o impresos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos y dirección de correo electrónico.
- Datos de detalles de empleo: Puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal recogidos en el fichero “Tarjetas de contacto” a terceros ajenos a la Administración del Principado de Asturias.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo V

Fichero “Ayudas”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la gestión de programas y la concesión de ayudas a empresas.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas de contacto en empresas interesadas en participar en programas u obtener ayudas gestionadas por el Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de las empresas para los que éstos trabajan, a través de formularios o impresos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos y dirección de correo electrónico.
- Datos de detalles de empleo: Puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

El Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias está obligado por Ley a ceder los datos que figuran en el fichero “Ayudas” a los organismos, nacionales o comunitarios, que intervienen en la concesión de las mismas y al Tribunal de Cuentas.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo VI

Fichero “Expediente-SAYPE”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la gestión y tramitación de ayudas previstas en el Decreto 41/2002.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Representantes legales de las empresas interesadas en obtener alguna de las ayudas previstas en el Decreto 41/2002.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares o de las empresas para los que éstos trabajan, a través de formularios o impresos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos, N.I.F., teléfono personal y dirección de correo electrónico.
- Datos de detalles de empleo: Puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

El IDEPA está obligado por Ley a ceder los datos que figuran en este fichero al Ministerio de Hacienda, al Tribunal de Cuentas, a la Comisión Europea y a cualquier otro organismo que, en ejercicio legítimo de sus competencias, pudiera solicitarlos.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo VII

Fichero “Expediente-SAYPE 98/99”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

Es un fichero histórico que tiene como objetivo llevar un control de las ayudas concedidas por el SAYPE durante los años 1998 y 1999.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Representantes legales de empresas que han obtenido ayudas del SAYPE durante los años 1998 y 1999.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se han obtenido directamente de los titulares o de las empresas para las que éstos trabajan, a través de formularios o impresos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre, apellidos, N.I.F. y teléfono personal y dirección de correo electrónico.
- Datos de detalles de empleo: Puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

El IDEPA está obligado por Ley a ceder los datos que figuran en este fichero al Ministerio de Hacienda, al Tribunal de Cuentas, a la Comisión Europea y a cualquier otro organismo que, en ejercicio legítimo de sus competencias, pudiera solicitarlos.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo VIII

Fichero “Cursos y jornadas”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la planificación y organización de cursos o jornadas.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas que imparten o asisten a cursos o jornadas organizados por el IDEPA.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares, bien a través de contratos, en el caso de personas que imparten cursos o jornadas, bien a través de formularios o impresos en el caso de personas que asisten a los mismos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos.
- Datos de detalles de empleo: Puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

El IDEPA cederá los datos de las personas que asisten a cursos o jornadas a los organismos o empresas que colaboran en la organización o impartición de los mismos.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo IX

Fichero “Consultas-Información”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la atención de las consultas formuladas ante el IDEPA.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas que plantean alguna consulta ante el IDEPA.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de los formularios habilitados al efecto, de los escritos que dirigen al Instituto o de las conversaciones mantenidas con ellos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre, apellidos, dirección, teléfono, dirección de correo electrónico.
- Datos de detalles de empleo: Puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal recogidos en el fichero “Consultas-Información” a terceros ajenos a la Administración del Principado de Asturias.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo X

Fichero “Revista IDEPA”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo gestionar el envío de la Revista IDEPA.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas suscritas a la Revista IDEPA.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de la ficha de suscripción a la revista.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre, apellidos, dirección y teléfono.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal recogidos en el fichero Revista IDEPA a terceros ajenos a la Administración del Principado de Asturias.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo XI

Fichero “Organismos y asociaciones empresariales”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo gestionar las relaciones entre el IDEPA y organismos o asociaciones empresariales de interés.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas de contacto en organismos o asociaciones empresariales.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de las conversaciones mantenidas con ellos o de las tarjetas de contacto que éstos entregan.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos y dirección de correo electrónico.
- Datos de detalles de empleo: Puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal recogidos en el fichero “Organismos y asociaciones empresariales” a terceros ajenos a la Administración del Principado de Asturias.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo XII

Fichero “De personal”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la gestión de los recursos humanos del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (control horario, vacaciones, permisos, bajas, etc.).

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personal funcionario y laboral del IDEPA.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos del personal funcionario proceden de la Dirección General de la Función Pública del Principado de Asturias. Los datos del personal laboral se obtienen directamente de los mismos a través de los contratos firmados con ellos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre, apellidos, dirección, teléfono, e-mail, D.N.I. o N.I.F. y N de Seguridad Social o Mutualidad.
- Datos de características personales: Datos de estado civil, datos de familia, fecha y lugar de nacimiento, edad y sexo.
- Datos académicos y profesionales: Formación y titulaciones y experiencia profesional.
- Datos de detalles de empleo: Cuerpo/escala, categoría/grado, puesto de trabajo, datos no económicos de nómina e historial del trabajador.

- Datos de salud.
- Datos de afiliación sindical.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

El IDEPA está obligado por Ley a ceder los datos de sus trabajadores a MUFACE, a la Tesorería General de la Seguridad Social, al INEM, al Ministerio de Hacienda, al Tribunal de Cuentas y a la Junta General y al Gobierno del Principado de Asturias, para el ejercicio legítimo de sus competencias.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel alto.

Anexo XIII
Fichero “Nóminas”

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la elaboración y pago de las nóminas del personal del IDEPA.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personal funcionario y laboral del IDEPA.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos del personal funcionario proceden de la Dirección General de la Función Pública del Principado de Asturias. Los datos del personal laboral se obtienen directamente de los mismos a través de los contratos firmados con ellos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: Nombre, apellidos, dirección, teléfono, e-mail, D.N.I. o N.I.F. y nº de Seguridad Social o Mutualidad.
- Datos de características personales: Datos de estado civil, datos de familia, fecha y lugar de nacimiento, edad y sexo.
- Datos académicos y profesionales: Formación y titulaciones y experiencia profesional.
- Datos de detalles de empleo: Cuerpo/escala, categoría/grado, puesto de trabajo, datos no económicos de nómina e historial del trabajador.
- Datos económico-financieros: Datos económicos de nómina.
- Datos de salud.
- Datos de afiliación sindical.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

El IDEPA está obligado por Ley a ceder los datos de sus trabajadores a MUFACE, a la Tesorería General de la Seguridad Social, al INEM, al Ministerio de Hacienda, al

Tribunal de Cuentas y a la Junta General y al Gobierno del Principado de Asturias, para el ejercicio legítimo de sus competencias.

6.—*Organo responsable del fichero:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o Unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
Parque Tecnológico de Asturias, s/n.
33420-Llanera, Asturias.

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel alto.

• ANUNCIOS

CONSEJERIA DE VIVIENDA Y BIENESTAR SOCIAL:

NOTIFICACION de Resoluciones de denegación en expedientes de cédulas de habitabilidad que se siguen en la Consejería de Vivienda y Bienestar Social.

Al no haber podido practicarse la notificación intentada a don Francisco Javier Pecellín en su domicilio de la plaza Primo de Rivera, n.º 8, 5.º, puerta 6, de Oviedo, y en su condición de interesado en el expediente de cédulas de habitabilidad, en materia de vivienda, se hace público lo siguiente:

Hechos

Primero.—El día 29 de abril de 2003, don Francisco Javier Pecellín Chavero presenta solicitud de cédula de habitabilidad de segunda y posteriores ocupaciones para la vivienda situada en Oviedo, plaza General Primo de Rivera, n.º 8, puerta 6.

Segundo.—Examinada la documentación obrante en los archivos de esta Dirección General, no consta la concesión de cédulas de habitabilidad de primera ocupación para las puertas de la 2 a la 6, 23, 24, 26 y 31 en la planta 5.ª del inmueble emplazado en la c/ Primo de Rivera, número 8, por lo que nunca se han considerado como vivienda, habiéndose expedido, sin embargo, para los predios del inmueble, que tienen la consideración de vivienda, con fecha 6 de junio de 1984 (a solicitud de la Inmobiliaria Promotora Caveda, S.A.), razón por la cual, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, parcialmente modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, se evacua trámite de audiencia al interesado, no habiéndose presentado alegación alguna en el plazo de diez días hábiles.

Por lo tanto la presente resolución de denegación de la expedición de la cédula de habitabilidad de segunda y posteriores ocupaciones se encuentra suficientemente motivada, tal y como exige el artículo 10 del Decreto 6/95, de 18 de enero, regulador del Régimen Jurídico de la Habitabilidad y de los Procedimientos Administrativos relacionados con la misma, puesto que la expedición sólo puede efectuarse por este organismo, previo cumplimiento de los trámites legalmente establecidos, cumplimiento que en el presente caso, y según lo razonado anteriormente, no ha quedado acreditado.

Fundamentos de derecho

I.—Es competente para la resolución del presente expediente la Ilma. Sra. Consejera de Vivienda y Bienestar Social en virtud del artículo 38 de la Ley 6/1984, de 5 de julio, del Presidente y del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, en relación con la Ley 2/1995, de 13 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración del Principado.

Tales competencias han sido delegadas por la Ilma. Sra. Consejera de Vivienda y Bienestar Social en el Director General de Vivienda por Resolución de 4 de agosto de 2003 (BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 11-8-03).

II.—Vista la documentación obrante en los archivos de esta Administración, el Director General de Vivienda

R E S U E L V E

Denegar la solicitud presentada por don Francisco Javier Pecellín Chavero, de expedición de cédula de habitabilidad de segunda y posteriores ocupaciones para la vivienda situada en Oviedo, calle Primo de Rivera, n.º 8, 5.º, puerta 6, debido a que, dada la no concesión en su momento de la cédula de habitabilidad de primera ocupación, carece, por tanto, de la condición de vivienda, siendo la cédula de habitabilidad el documento que reconoce y ampara la aptitud de la vivienda para ser destinada a residencia humana.

Esta Resolución no pone fin a la vía administrativa.

Contra esta Resolución cabe interponer recurso de súplica ante el Consejo de Gobierno del Principado de Asturias en el plazo de un mes contado a partir del siguiente a la notificación de la misma, y sin perjuicio de la posibilidad de interponer ante la Ilma. Sra. Consejera de Vivienda y Bienestar Social recurso extraordinario de revisión, en los casos y plazos previstos en la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, parcialmente modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero.

Lo que se hace público a los efectos de lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, parcialmente modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Oviedo, 4 de diciembre de 2003.—La Jefe del Servicio de Promoción y Financiación de la Vivienda.—367.

— • —

Al no haber podido practicarse la notificación intentada a don Fermín Angel González Roza en su domicilio de la Plaza Primo de Rivera, n.º 8, 2.º, puerta 4, de Oviedo, y en su condición de interesado en el expediente de cédulas de habitabilidad, en materia de vivienda, se hace público lo siguiente:

Hechos

Primero.—El día 30 de abril de 2003, don Fermín Angel González Roza presenta solicitud de cédula de habitabilidad de segunda y posteriores ocupaciones para la vivienda situada en Oviedo, plaza General Primo de Rivera, n.º 8, 2, puerta 4.

Segundo.—Examinada la documentación obrante en los archivos de esta Dirección General, no consta la concesión de cédulas de habitabilidad de primera ocupación para las puertas de la 2 a la 6, 24, 25 y 31, en la planta 2.ª del inmueble emplazado en la c/ Primo de Rivera, número 8, por lo que nunca se han considerado como vivienda, habiéndose expedido, sin embargo, para los predios del inmueble, que tienen la consideración de vivienda, con fecha 6 de junio de 1984 (a solicitud de la Inmobiliaria Promotora Caveda, S.A.), razón por la cual, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, parcialmente modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, se evacua trámite de audiencia al interesado, no habiéndose presentado alegación alguna en el plazo de diez días hábiles.

Por lo tanto, la presente Resolución de denegación de la expedición de la cédula de habitabilidad de segunda y posteriores ocupaciones se encuentra suficientemente motivada, tal y como exige el artículo 10 del Decreto 6/95, de 18 de enero, regulador del Régimen Jurídico de la Habitabilidad y de los Procedimientos Administrativos relacionados con la misma, puesto que la expedición sólo puede efectuarse por este organismo, previo cumplimiento de los trámites legalmente establecidos, cumplimiento que en el presente caso, y según lo razonado anteriormente, no ha quedado acreditado.

Fundamentos de derecho

I.—Es competente para la Resolución del presente expediente la Ilma. Sra. Consejera de Vivienda y Bienestar Social en virtud del artículo 38 de la Ley 6/1984, de 5 de julio, del Presidente y del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, en relación con la Ley 2/1995, de 13 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración del Principado.

Tales competencias han sido delegadas por la Ilma. Sra. Consejera de Vivienda y Bienestar Social en el Director General de Vivienda por Resolución de 4 de agosto de 2003 (BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 11-8-03).

II.—Vista la documentación obrante en los archivos de esta Administración, el Director General de Vivienda

R E S U E L V E

Denegar la solicitud presentada por don Fermín Angel González Roza, de expedición de cédula de habitabilidad de segunda y posteriores ocupaciones para la vivienda situada en Oviedo, calle Primo de Rivera, n.º 8, 2.º, puerta 4, debido a que, dada la no concesión en su momento de la cédula de habitabilidad de primera ocupación, carece, por tanto, de la condición de vivienda, siendo la cédula de habitabilidad el documento que reconoce y ampara la aptitud de la vivienda para ser destinada a residencia humana.

Esta Resolución no pone fin a la vía administrativa.

Contra esta Resolución cabe interponer recurso de súplica ante el Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, en el plazo de un mes contado a partir del siguiente a la notificación de la misma, y sin perjuicio de la posibilidad de interponer ante la Ilma. Sra. Consejera de Vivienda y Bienestar Social recurso extraordinario de revisión, en los casos y plazos previstos en la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, parcialmente modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero.

Lo que se hace público a los efectos de lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, parcialmente modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Oviedo, 4 de diciembre de 2003.—La Jefa del Servicio de Promoción y Financiación de la Vivienda.—368.

CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:

INFORMACION pública relativa a expedientes tramitados por la Dirección General de Promoción de Empleo en materia de ayudas al empleo por cuenta ajena.

Al haber sido devuelta por el servicio de Correos segunda notificación de la resolución que se señala en el anexo, de conformidad con el artículo 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/92, de 26 de noviembre), se procede a su inserción en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias para conocimiento de los interesados.

C/0800/03 Cortinaplus, S.L.

Oviedo, a 9 de enero de 2004.—La Secretaria General Técnica.—475.

Anexo

Cortinaplus, S.L.

Resolución de 9 de diciembre de 2003 por la que se deniega una subvención para fomento y mantenimiento del empleo por cuenta ajena a Cortinaplus, S.L., n.º expte.: C/0800/03.

Con esta fecha, el Ilmo. Sr. Consejero de Industria y Empleo ha dictado la siguiente Resolución:

En relación con la solicitud de subvención para fomento y mantenimiento del empleo por cuenta ajena formulada por Cortinaplus, S.L.

Antecedentes de hecho

Primero.—Que por Resolución de 21 de febrero de 2003, de esta Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo, se convocaron subvenciones para fomento y mantenimiento del empleo por cuenta ajena durante el año 2003, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, y se establecieron las bases de su concesión, publicándose la convocatoria en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 13 de marzo de 2003.

Segundo.—Que al amparo de dicha Resolución Cortinaplus, S.L. presentó solicitud de subvención por los siguientes tipos de contrato y trabajadoras:

Tipo de contrato	Trabajadoras
Indefinido	Yolanda Pérez López
Indefinido	Luisa Corral García

Tercero.—La empresa comunica que los contratos de ambas trabajadoras son relaciones laborales de carácter especial contempladas en el artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.—Que la Comisión de Valoración en su reunión número 32, de fecha 2 de diciembre de 2003, una vez analizada la solicitud y comprobado el incumplimiento de los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, ha formulado informe propuesta desfavorable a la concesión de subvención para las siguientes trabajadoras y por las siguientes causas:

Tipo de contrato: Indefinido.

Trabajadora: Yolanda Pérez López.

Causa denegación: Incumplimiento de la base 5.ª1.c): No serán subvencionables las relaciones laborales de carácter especial contempladas en el artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Tipo de contrato: Indefinido.

Trabajadora: Luisa Corral García.

Causa denegación: Incumplimiento de la base 5.ª1.c): No serán subvencionables las relaciones laborales de carácter especial contempladas en el artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Fundamentos de derecho

Primero.—Que la Consejería de Industria y Empleo (anteriormente Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo) es competente para la resolución de este expediente, a tenor de lo dispuesto en Decreto 9/2003 del Presidente del Principado, de reestructuración de las Consejerías que integran la Administración de la Comunidad Autónoma; la Ley 2/95, de 13 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración del Principado de Asturias; la Ley 6/84, de 5 de julio, del Presidente y del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias; la Ley 8/91, de 30 de julio, de Organización de la Administración del Principado de Asturias, y el Decreto 71/92, de 29 de octubre, por el que se regula el régimen general de concesión de subvenciones en el Principado de Asturias.

Segundo.—Que la Resolución de 21 de febrero de 2003 establece, en su base quinta, número uno, letra c), que no serán subvencionables las relaciones laborales de carácter especial contempladas en el artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o en otras disposiciones legales.

Vistos los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho mencionados y que son de aplicación, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Denegar a Cortinaplus, S.L., con CIF B-74053372, la subvención solicitada por las causas indicadas en los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho precedentes por los siguientes tipos de contrato y trabajadoras:

Tipo de contrato	Trabajadoras
Indefinido	Yolanda Pérez López
Indefinido	Luisa Corral García

Segundo.—Notificar al interesado, en tiempo y forma, esta resolución, indicándole que no pone fin a la vía administrativa y que contra la misma cabe interponer recurso de súplica ante el Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, en el plazo de un mes, que se computará a partir del día siguiente al que tenga lugar la notificación, de conformidad con lo establecido en el art. 28 de la Ley 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración del Principado de Asturias, en relación con el art. 48 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que, a su juicio, resulte pertinente.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos oportunos.

Oviedo, a 11 de diciembre de 2003.—La Jefa del Servicio de Programas de Empleo y Promoción de Iniciativas Empresariales.

IV. Administración Local

AYUNTAMIENTOS

DE OVIEDO

Edicto

Aprobación definitiva de estudio de detalle manzana 1-3 del Plan Parcial 1, La Florida. (Expediente 1193-010017)

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el 30 de diciembre de 2003, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero.—Aprobar definitivamente el estudio de detalle de la parcela 1-3 del Plan Parcial 1, La Florida, promovido por Vallehermoso División Promoción, S.A.

Segundo.—Publicar el acuerdo en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias y remitir a la Consejería de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio e Infraestructuras dos ejemplares debidamente diligenciados.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 66 y 77 de la Ley 3/2002, de 19 de abril, del Principado de Asturias, sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbanística, y 140 del Reglamento de Planeamiento.

Recursos

La presente resolución pone fin a la vía administrativa (arts. 109 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de 26 de noviembre de 1992 (LPC) y 52.2 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local, de 2 de abril de 1985, y contra la misma podrán interponerse los siguientes recursos:

- a) Con carácter potestativo, el de reposición, ante el mismo órgano que dictó la presente resolución, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente a su notificación (arts. 116 y 117 LPC, modificados por la Ley 4/1999, de 13 de enero).
- b) El contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la notificación de esta resolución, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (arts. 10 y 46 de la Ley reguladora de dicha Jurisdicción, de 13 de julio de 1998).
- c) Con independencia de lo expuesto anteriormente, los interesados podrán también solicitar de la Administración Pública la revocación de sus actos, la rectificación de errores materiales, de hecho o aritméticos, así como interponer cualquier otro recurso que estimen oportuno (arts. 89 y 105 LPC).

Oviedo, a 12 de enero de 2004.—El Concejal-Delegado de Urbanismo.—1.080.

DE SARIEGO

Anuncio

Aprobado por este Ayuntamiento, en sesión ordinaria de la Comisión de Gobierno, celebrada el día 22 de enero de 2003, el padrón del impuesto municipal sobre vehículos de tracción mecánica, correspondiente al ejercicio de 2004, por el presente se hace público que dicho padrón permanecerá expuesto al público por plazo de quince días.

Los contribuyentes podrán interponer contra el citado padrón recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización de la exposición al público (art. 14,4 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales).

La interposición de cualquier recurso no originará la suspensión del acto liquidatorio dictado por la Administración municipal.

El plazo del período voluntario de pago finalizará el día 31 de mayo de 2004.

Los contribuyentes afectados pueden realizar el pago de sus deudas tributarias en la Recaudación Municipal y, asimismo, pueden hacer uso de la domiciliación bancaria.

Transcurrido dicho plazo se iniciará el procedimiento de apremio, procediéndose al cobro de las cuotas no satisfechas con el 20% de recargo e intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, conforme a lo establecido en el art. 98 del Reglamento General de Recaudación.

Sariego, a 23 de enero de 2004.—El Alcalde.—1.273.

DE TARAMUNDI

Edictos

En cumplimiento de lo determinado en el art. 193.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público, por espacio de 15 días, los estados y cuentas anuales de esta Entidad Local, referidos a 2002, junto con el informe de la Comisión Especial de Cuentas.

Durante este plazo y ocho días más, los interesados podrán presentar las reclamaciones, observaciones y reparos que estimen convenientes.

En Taramundi, a 22 de julio de 2003.—El Alcalde.—1.196.

— • —

En cumplimiento de lo determinado en el art. 193.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público, por espacio de 15 días, los estados y cuentas anuales de esta Entidad Local, referidos a 2001, junto con el informe de la Comisión Especial de Cuentas.

Durante este plazo y ocho días más, los interesados podrán presentar las reclamaciones, observaciones y reparos que estimen convenientes.

En Taramundi, a 22 de julio de 2003.—El Alcalde.—1.197.

V. Administración de Justicia

JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION

DE AVILES NUMERO 2

Edicto

Juicio verbal 532/2003.

Parte demandante: María Yamile Panecue Cuevas.

Procuradora: Sra. Garmendia Lorenzana.

Parte demandada: Legal representante de W.S.I. Avilés, S.R.L. Unipersonal, Citibank España, S.A.

En el juicio referenciado se ha acordado entregar a la parte demandada la cédula cuyo texto literal es el siguiente:

Cédula de citación

Tribunal que ordena citar: Juzgado de Primera Instancia número 2 de Avilés.

Asunto que se acuerda: El arriba referenciado.

Persona a la que se cita: Legal representante de W.S.I. Avilés, S.R.L. Unipersonal, en concepto de parte demandada.

Domicilio: Calle Cuba, número 6, bajo, Avilés.

Objeto de la citación: Asistir en el concepto indicado a la vista del juicio. Y también, si la parte contraria lo solicita y el Juez lo admite, contestar al interrogatorio que aquella pueda formular. (Se acompañan copias de la demanda y de los documentos presentados).

Lugar en que debe comparecer: En la sede de este Juzgado, sito en calle Marcos del Torniello, 27-2.º derecha.

Día y hora en la que debe comparecer: El 5 de febrero, a las 10 horas.

Previsiones legales

Primera.—Si no comparece a la vista, no por ello se suspenderá y se le declarará en situación de rebeldía procesal y, sin volver a citarle, continuará el juicio (artículos 440.1 y 442 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, LECn).

Segunda.—Si no asiste personalmente a la vista y la parte demandante solicitara y se admitiera la declaración de usted, podrán considerarse como admitidos los hechos del interrogatorio en

los que hubiere intervenido personalmente y le sean enteramente perjudiciales (artículos 304 y 440 de la LECn).

Tercera.—Debe asistir a la vista con las pruebas de que intente valerse (artículo 440.1 LECn).

Cuarta.—en el plazo de los tres días siguientes a la citación, debe indicar a este Juzgado qué personas han de ser citadas por el mismo para que asistan a la vista, bien como testigos o como peritos, o como conocedores de los hechos sobre los que tendría que declarar usted.

Debe facilitar los datos y circunstancias de las personas que hay que citar, para poder llevar a efecto la citación (artículo 440.1, párrafo tercero, LECn).

Quinta.—Se le hace saber que la asistencia a la vista tiene que verificarse por medio de Procurador y con asistencia de Abogado (artículos 23 y 31 de la LECn).

Sexta.—Debe comunicar a este Tribunal cualquier cambio de domicilio que se produzca durante la sustanciación de este proceso (artículo 155.5, párrafo primero, de la LECn).

En Avilés, a 2 de octubre de 2003.—El Secretario.

En virtud de lo acordado en los autos de referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, por el presente se cita al legal representante de W.S.I. Avilés, S.R.L. Unipersonal, Citibank España, S.A., a fin de que el próximo día 5 de febrero, a las 10 horas, asista a la vista señalada en la Sala de Audiencias de este Juzgado, bajo los apercibimientos legales.

En Avilés, a 15 de enero de 2004.—El Secretario.—762.

JUZGADOS DE LO SOCIAL

DE GIJON NUMERO UNO

Edicto.-Cédula de notificación

Doña Carmen Villar Sevillano, Secretaria judicial del Juzgado de lo Social número uno de Gijón,

Hago saber: Que en el procedimiento demanda 1199/2003, de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de doña

Marina Encarnación Pérez García, contra la empresa Logística y Representaciones del Norte, S.L., sobre despido, se ha dictado resolución de fecha 19 de enero de 2004 (sentencia), cuya parte dispositiva, copiada en lo necesario, es del tenor siguiente:

Fallo: “Que estimando la demanda formulada por doña Marina Encarnación Pérez García, contra la empresa Logística y Representación del Norte, S.L., debo declarar y declaro la nulidad del despido del actor efectuado por la empresa (con efectos desde el 17 de noviembre del año 2003), condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y por tanto a la readmisión inmediata del trabajador en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos en que lo venía desempeñando, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, a razón de un salario diario de 28,49 euros (veintiocho euros con cuarenta y nueve céntimos) y todo ello sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial en los supuestos y límites legalmente establecidos”.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Logística y Representaciones del Norte, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Gijón, a 20 de enero de 2004.—La Secretaria.—1.024.

DE GIJON NUMERO DOS

Edicto.-Cédula de citación

Don Juan Ignacio Sánchez-Andrade Carral, Secretario judicial del Juzgado de lo Social número dos de Gijón,

Hago saber: Que en autos número 1220/2003, de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de doña Susana Díaz Sánchez, contra Martina Domínguez Acebedo, sobre despido, se ha acordado citar a Martina Domínguez

Acebedo, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 10 de febrero de 2004, a las 11.15 horas de su mañana, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número dos de Gijón, sito en c/ Decano Prendes Pando, número 1, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Y para que le sirva de citación a Martina Domínguez Acebedo, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, que se hará de forma gratuita según está previsto en la Ley 1/96, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, art. 2.d) y art. 64.

En Gijón, a 20 de enero de 2004.—El Secretario.—961.

DE GIJON NUMERO TRES

Edicto

Doña María Pilar Prieto Blanco, Secretaria judicial del Juzgado de lo Social número tres de Gijón,

Hago saber: Que por propuesta de providencia dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de doña Luisa Iglesias Arias, contra María Pilar González Gutiérrez, en reclamación por ordinario, registrado con el número 1075/2003, se ha acordado citar a María Pilar González Gutiérrez, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 3 de junio de 2004, a las 10.16 horas de su mañana, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número tres de Gijón, sito en la calle Decano Prendes Pando, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dicho acto no se suspenderá por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento

Se le hace saber que la parte demandante acudirá asistida de Letrado o Graduado Social.

Y para que le sirva de citación y requerimiento a María Pilar González Gutiérrez, se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias y colocación en el tablón de anuncios.

En Gijón, a 22 de enero de 2004.—La Secretaria.—1.130.

DE MIERES

Edictos

Don Joaquín Palacios Fernández, Secretario judicial del Juzgado de lo Social de Mieres,

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido en los presentes autos número demanda 30/2004, a instancia de don Roberto García Montes, contra Yadara Machado González, sobre salarios y liquidación, se ha acordado citar a la empresa Yadara Machado González, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 11 de febrero de 2004, a las 9.30 horas de su mañana, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social de Mieres, sito en Jardines del Ayuntamiento, s/n, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria, y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Y para que le sirva de citación a la empresa Yadara Machado González, se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias y colocación en el tablón de anuncios.

En Mieres, a 27 de enero de 2004.—El Secretario.—1.261.

— • —

Don Joaquín Palacios Fernández, Secretario judicial del Juzgado de lo Social de Mieres,

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido en los presentes autos número demanda 1137/2003, a instancia de don Dámaso Alburquerque Romo, contra empresa Ghuelquen, S.L., Mutua Fremap, INSS, Fogasa, sobre prestación incapacidad temporal, se ha acordado citar a la empresa Ghuelquen, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 18 de febrero de 2004, a las 9.30 horas de su mañana, para la

celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social de Mieres, sito en Jardines del Ayuntamiento, s/n, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Y para que le sirva de citación a la empresa Ghuelquen, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias y colocación en el tablón de anuncios.

En Mieres, a 21 de enero de 2004.—El Secretario.—963.

DE OVIEDO NUMERO UNO SEIS

Edicto

Doña Camino Campuzano Tomé, Secretaria de lo Social número seis de Oviedo,

Hago saber: Que por propuesta de providencia dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de doña María Covadonga García Cuartas, contra la empresa Piedras y Solados del Suroeste, S.L., y Fogasa, en reclamación por salarios tram. cargo Estado, registrado con el número 1/2004, se ha acordado citar a la empresa Piedras y Solados del Suroeste, S.L. y a su representante legal don Rolando Gutiérrez Alonso, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 10 de febrero de 2004, a las 10.40 horas, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número seis, sito en Polígono de Llamaquique, s/n, de Oviedo, debiendo comparecer personalmente, y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a la empresa Piedras y Solados del Suroeste, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias y colocación en el tablón de anuncios.

En Oviedo, a 20 de enero de 2004.—La Secretaria.—1002.

VI. Otros Anuncios

GRUPO DE DESARROLLO RURAL "ASOCIACION CENTRO DE DESARROLLO NAVIA-PORCIA"

Anuncio de concurso

La Junta Directiva del Grupo de Desarrollo Rural "Asociación Centro de Desarrollo Navia-Porcía", en sesión celebrada el día 21 de enero de 2004, aprobó el pliego de prescripciones técnicas y el pliego de cláusulas administrativas que han de regir el concurso para la adquisición del contrato de "asistencia técnica para la puesta en marcha del Parque Histórico del Navia".

Simultáneamente, se anuncia licitación para adjudicar por concurso, procedimiento abierto y trámite de urgencia, el contrato de asistencia técnica para la puesta en marcha del Parque Histórico del Navia.

1.—Entidad adjudicadora:

Grupo de Desarrollo Rural "Asociación Centro de Desarrollo Navia-Porcía".

2.—Objeto del contrato:

- a) Descripción del objeto: Contratación de asistencia técnica para la puesta en marcha del Parque Histórico del Navia.
- b) Lugar de ejecución: Municipios de Boal, Coaña, El Franco, Grandas de Salime, Illano, Navia, Pesoz, Tapia de Casariego y Villayón.
- c) Plazo de ejecución: 12 meses.

3.—Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Urgente.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso

4.—Presupuesto máximo de licitación:

155.804,00 euros (IVA y demás impuestos incluidos).

5.—Garantías:

- a) Provisional: 3.166,08 euros.
- b) Definitiva: 4% del importe de adjudicación.

6.—Obtención de documentación e información:

- a) Entidad: Grupo de Desarrollo Rural "Asociación Centro de Desarrollo Navia-Porcía".
- b) Domicilio: Calle Antonio Fernández Vallina, 6-2.ª planta.
- c) Teléfono: 985 474 951.
- d) Fax: 985 474 941.
- e) E-mail: Prodernavia@telefonica.net.
- f) Fecha límite de obtención de documentación e información: El señalado como último del plazo de presentación de ofertas.

7.—Presentación de ofertas:

- a) Fecha límite de presentación: En el plazo de ocho (8) días, contados desde siguiente al de la fecha de publicación del anuncio en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias. Cuando las proposiciones se envíen por correo, el interesado deberá justificar la fecha

de imposición del envío en la oficina de Correos y anunciar al órgano de contratación la remisión de la oferta mediante fax o telegrama en el mismo día de su remisión.

- b) Documentación a presentar: La determinada en el pliego de cláusulas administrativas.
- c) Lugar de presentación:

Sede del Grupo de Desarrollo Rural "Asociación Centro de Desarrollo Navia-Porcía".
Calle Antonio Fernández Vallina, 6, 2.ª planta.
Teléfono: 985 474 951.
Fax: 985 474 941.
Horario: 9.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes.

8.—Apertura de las ofertas:

- a) Lugar: Sede del Grupo de Desarrollo Rural "Asociación Centro de Desarrollo Navia-Porcía".
- b) Fecha: El sexto día hábil (no sábado) siguiente a aquel en que finalice el plazo de presentación de ofertas.
- c) Hora: 16.00 horas.

9.—Gastos de anuncios:

Por cuenta del adjudicatario.

Navia, a 21 de enero de 2004.—El Presidente del Grupo de Desarrollo Rural "Asociación Centro de Desarrollo Navia-Porcía", Manuel Bedia Alonso.—1.000.