

Por acuerdo del Consejo Pleno de la Mancomunidad Mío Cid de fecha veinticinco de marzo de dos mil nueve, se aprobó la adjudicación provisional del contrato de suministro de máquina de limpieza viaria, lo que se publica a los efectos del artículo 135.3 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

1. *Entidad adjudicadora.*

- a) Organismo: Mancomunidad Mío Cid.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- c) Número de expediente: 4/2008

2. *Objeto del contrato.*

- a) Tipo de contrato: Contrato de suministro.
- b) Descripción del objeto: Suministro de máquina de limpieza viaria.

c) Boletín o Diario Oficial y Perfil de contratante; fecha de publicación del anuncio de licitación: **Boletín Oficial de la Provincia** nº 3, de 7 de enero de 2009.

3. *Tramitación y procedimiento.*

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto, varios criterios de adjudicación.

4. *Precio del contrato:* 103.448,28 euros y 16.551,72 euros de IVA.

5. *Adjudicación provisional:*

- a) Fecha: 25 de marzo de 2009.
- b) Contratista: EMOPYC, S.L.
- c) Nacionalidad: española.
- d) Importe de adjudicación: 99.154,00 euros y 15.864,64 euros de IVA.

San Esteban de Gormaz, 30 de marzo de 2009.– El Presidente, Eduardo Morido Niño. 1206

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

##### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Sección Relaciones Laborales

Ref.: Convenios Colectivos

Sector: Agrícola Ganadero de Soria

Código: 4200015

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Agrícola Ganadero de Soria recibido en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 26 de marzo de 2009 y suscrito en fecha 18 de marzo de 2009 por Asociación provincial de productores de ganado porcino (APORSO), en representación de las empresa del sector, y por los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO), haciéndolo por los trabajadores,

Esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de mayo,

Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo.

ACUERDA:

*Primero:* Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo:* Disponer su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia**.

#### CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO DE SORIA

##### Artículo 1.º *Ámbito de aplicación y vigencia.*

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todas las actividades agrícolas y ganaderas desempeñadas por todos los trabajadores fijos, eventuales y de temporada que trabajen en aquéllas, y a todas las empresas que tengan su residencia en esta provincia de Soria, entendiéndose por residencia la situación de las fincas y explotaciones, comprendidas en el ámbito del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 aprobado por Resolución a 17 de noviembre de 2000 de la Dirección General de Trabajo.

##### Art. 2.º *Vigencia y duración.*

La duración del presente Convenio será de 3 años contados a partir del 1 de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2010, y se entenderá prorrogado tácitamente para cada uno de los sucesivos años, salvo que fuera denunciado por alguna de las partes que, según la legislación, estén legitimadas para ello, con un mes de antelación.

##### Art. 3.º *Retribuciones del personal fijo.*

Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio quedan establecidos en las siguientes cuantías:

Para el año 2008, IPC real del año 2008 más 0,50%.

Para el año 2009, IPC real del año 2009 más 0,50%.

Para el año 2010, IPC real del año 2010 más 0,70%.

Para el año 2008 se aplicará un incremento salarial equivalente al IPC real de 2008 más 0,5. Se abonará a cuenta el IPC previsto por el Gobierno del 2% más 0,5 y cuando se conozca el IPC real se fijarán definitivamente las tablas en la cuantía que corresponda conforme a lo pactado. En los anexos I y II se recogen las tablas salariales definitivas de 2008.

En los sucesivos años 2009 y 2010 las tablas se incrementarán en el IPC real de cada uno de esos años más 0,5 y 0,7 respectivamente. Se abonará desde principio de año el IPC previsto por el Gobierno más 0,5 y 0,7, cuando se conozca el IPC real se fijarán definitivamente las tablas.

Con el fin de encuadrar las diferentes categorías existentes dentro de los grupos profesionales anteriormente enumerados, se establecen las siguientes asimilaciones:

A la escala 4) se asimilarán los podadores o injertadores.

A la escala 5) se asimilarán los pastores, mayores, hortelanos y el personal de trabajos varios, entendiéndose por éste aquel que durante el año realiza diversas labores o tareas establecidas por las necesidades cíclicas, tanto de tipo agrícola como ganadero, asimismo los guardas jurados de Caza y Pesca de ámbito provincial excepto guardas rurales.

A la escala 6) se asimilarán el personal de vaquerías y el encargado del cuidado del ganado en régimen de estabulación. Si este personal realizara toda clase de trabajos propios de este tipo de explotación, se asimilará a la escala 5).

A la escala 7) se asimilarán los ayudantes en general.

A la escala 8) y 9) se asimilarán los profesionales de oficio según la clasificación y definición que de las mismas se haga en las respectivas Ordenanzas de Trabajo para su actividad.

A la escala 10) se asimilarán los gañanes o mozos, el personal dedicado a la apertura de hoyos en cualquier terreno, limpias y desbroces de montes y peones en general.

*Art. 4.º Preaviso de cese.*

El trabajador que voluntariamente cese en el trabajo, deberá de ponerlo en conocimiento de la empresa con un mínimo de 15 días de antelación al cese en el trabajo; de no hacerlo así se le descontará de la liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

En caso de finalización de contratos temporales de duración mayor a seis meses, la empresa preavisará con al menos 15 días de antelación, de no hacerlo así se le abonará al trabajador una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de no preaviso.

*Art. 5.º Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio devengará dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una, una de vacaciones y otra de Navidad, que se pagarán respectivamente, el 20 de julio y el 20 de diciembre de cada año.

Los trabajadores fijos, que ingresen o cesen durante el año, percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado. Estas gratificaciones se abonarán a razón del salario base, más antigüedad.

*Art. 6.º Gratificación especial.*

Las empresas abonarán a su personal una gratificación especial de 30 días del salario base del Convenio, más antigüedad, el día 14 de mayo, víspera de la Festividad de San Isidro Labrador, Patrón de la actividad. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año percibirán la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

*Art. 7.º Retribuciones para el personal eventual.*

Estos trabajadores percibirán por cada día de trabajo un salario global diario en el que al mínimo pactado se añadirán todos los demás conceptos derivados de su relación laboral: domingos, festivos, vacaciones, gratificaciones, etc.

*Art. 8.º Horas extraordinarias.*

Las partes se someten en esta materia a la Legislación General, debiendo ser abonadas con un recargo equivalente al 75% del valor de la hora ordinaria.

*Art. 9.º Antigüedad.*

Como compensación a la permanencia en la empresa el personal tendrá derecho a quinquenios del 5% del salario base fijado en este Convenio, computables desde la fecha de ingreso en la misma, con un máximo de tres quinquenios (15%).

No obstante, a los trabajadores que el día 1 de enero de 2003 se encontrasen en trance de adquisición de un quinquenio teniendo ya consolidados tres o más quinquenios, se les computará éste cuando lo cumplan y aunque se supere el tope del 15%.

*Art. 10.º Jornada laboral.*

La jornada laboral se establece en 40 horas semanales. La jornada laboral en cómputo anual se fija en 1.790 horas para los años de vigencia del convenio 2008, 2009 y 2010.

En aquellos casos en que las circunstancias determinasen la necesidad de prolongar el trabajo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería, guardas, guardería rural, podrá ampliarse con la realización de hasta 4 horas diarias y un máximo de 20 semanales, debiendo ser abonadas con un recargo equivalente al 75% del valor de la hora ordinaria.

Debido a las peculiaridades del sector, se fija que en la actividad de agricultura exista un fondo de 60 horas anuales perdidas por razón de inclemencia del tiempo que se recuperarán a razón de un máximo de 10 horas al mes, o dos al día excluyendo de esta recuperación los meses de diciembre y enero.

En ganadería deberá tenerse en cuenta que en la distribución de la jornada semanal podrá incluirse los domingos y festivos pactándose entre empresa y trabajadores la compensación del descanso semanal que se disfrutará durante la semana.

*Art. 11.º Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida de treinta días naturales.

En todo caso se procurará que los períodos de vacación coincidan con las de menor intensidad y, a ser posible, se señalarán coincidiendo con el término de la recolección, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado dentro del año natural de que se trate.

*Art. 12.º Trabajo en domingos y festivos.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar al menos de 16 domingos de descanso al año, así como 5 festivos. Cuando no se pudieran mantener estos descansos, las empresas abonarán por cada uno de los domingos que no se descansen por debajo de 16, la cantidad de 25 euros por jornada completa, y de 35 euros por jornada completa que no se descansen por debajo de 5 festivos.

Dichos complementos por domingos y festivos se abonarán cuando se conozca que tales domingos y/o festivos no han sido descansados, esto es al final de cada año. En todo caso, este complemento no supone incremento alguno de jornada.

El complemento recogido en este artículo comenzará a abonarse con efectos de 1 de enero de 2009, en las cuantías mencionadas, que se revisarán para 2010 en el mismo porcentaje que las tablas salariales del convenio colectivo.

*Art. 13.º Compensación por enfermedad.*

El trabajador que se halle en situación de baja o incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá a partir del primer día de su baja y por el período de cuatro meses la totalidad de su salario base, siendo con cargo a la empresa la diferencia que exista entre ésta y la indemnización económica que percibiera como prestación de la Seguridad Social. A partir de los cuatro meses el trabajador percibirá solamente la indemnización económica

de la Seguridad Social, sin que tenga derecho a cantidad alguna de la Empresa.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo la totalidad del salario base, se percibirá desde el primer día.

El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implique la no percepción del complemento correspondiente. En todo caso, dichos plazos reglamentarios, tal y como se establece en la orden 19/06/1997 son:

- Parte médico de baja y Confirmación: El trabajador remitirá una copia a la empresa en el plazo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición.

- Parte médico de alta. El trabajador, remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes.

Con independencia de las acciones que en cada caso puedan adoptarse para reducir el absentismo, se conviene expresamente que en los supuestos de baja de IT aquellos trabajadores que en el año inmediatamente anterior al hecho causante tuvieran una o más faltas injustificadas de ausencia al trabajo (debidamente sancionadas por la empresa y que no hubieran sido revocadas judicialmente), no serán complementadas por ningún porcentaje a cargo de la empresa, mientras se extienda la situación de IT.

*Art. 14°. Permisos y licencia retribuidas.*

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) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de residencia o de más de 150 km, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Un día por los casos de boda de familiares de hasta segundo grado.

*Art. 15°. Ropa de trabajo.*

Las empresas facilitarán a los trabajadores dentro del primer trimestre de cada año, como mínimo las siguientes prendas:

Eventuales: Un mono o chaquetilla y pantalón al año.

Fijos: Dos monos o dos chaquetillas y dos pantalones, al año, a elección del trabajador.

Asimismo y para aquellos trabajos que lo requieran, facilitarán un par de botas de goma, un par de guantes y un par de botas de seguridad al año. Se facilitará asimismo a los trabajadores que las necesiten por razón de su trabajo un par de botas de media caña.

*Art. 16°. Productividad.*

En compensación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio, los trabajadores afectados por el mismo se comprometen formalmente a colaborar para el logro de un incremento de la productividad.

En las empresas que así lo deseen, se establecerá de conformidad con sus trabajadores un sistema de retribución de acuerdo con la productividad. Si las partes no se pusiesen de acuerdo en el sistema, se recurrirá a terceros que sirvan de árbitros o mediadores para establecerlo.

*Art. 17°. Complemento por trabajo nocturno.*

Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que hayan de prestar servicios entre las veintidós y las seis horas percibirán un suplemento del 20 por 100 sobre su salario base. Se exceptúan los trabajos de ganadería, guardería y los que, a voluntad del trabajador, se realicen en aquel período. Del mismo modo quedan exceptuados los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar sus servicios durante la noche.

Si la jornada se realizase, parte entre el período denominado nocturno y el diurno, el complemento únicamente se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

*Art. 18°. Indemnización por desplazamiento.*

Los empleadores, para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores abonarán a éstos un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad de 0,19 euros por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, con un máximo de 25 kilómetros, para el resto de los años de vigencia del Convenio esta cantidad será la cantidad exenta de cotización que esté establecida en cada momento por la normativa aplicable. La distancia se medirá tanto a la ida como a la vuelta, descontando los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en otro.

No procederá este complemento cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores o proporcione vivienda o medio adecuado de locomoción.

*Art. 19°. Incidencias climatológicas.*

Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas que impidan la circulación de vehículos a motor, serán recuperables en un 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

*Art. 20º. Comisión paritaria.*

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de las normas del Convenio, sin menoscabo de la competencia que en esta materia corresponda a la Autoridad Laboral, se constituye una Comisión Paritaria formada por las siguientes personas:

*Por APORSO:*

D. Jesús Rubio Las Heras

D. Manuel Fernandez Moreno

D. Blas Labanda Domínguez

*Por UGT:*

D. Hilario López Gómez

D. Carlos Calleja González

*Por CC.OO:*

D. Pedro Ortiz García

D. Juan José Encinas Morán

*Art. 21º.*

Las condiciones establecidas en esta norma son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran existiendo por cualquier concepto, y serán absorbidas las mejoras existentes en la actualidad en la cuantía en que lo fijado incida sobre las mismas.

Tales mejoras se respetarán en la parte que exceda respecto de los mínimos establecidos en esta disposición.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas superan el nivel total alcanzado por el Convenio y sólo en lo que exceden al referido nivel. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan.

*Art. 22º. Dietas.*

Procederá el abono de dietas en aquellos casos en que el trabajador haya de desplazarse a más de 60 km de su centro de trabajo habitual por orden del empresario. Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

	<u>Completa</u>	<u>Media</u>
Capataces, encargados o jefes de equipo	37,42	16,35
Tractoristas y conductores máquinas agrícolas	37,42	16,35
Especialistas de 1.ª	37,42	16,35
Especialistas de 2.ª, caseros y fijos	37,42	16,35
Oficial de 1.ª de oficios clásicos	37,42	16,35
Oficial de 2.ª de oficios clásicos	37,42	16,35
Personal no cualificado	37,42	16,35

Si los gastos superasen el importe de las dietas antedichas, la empresa abonará el exceso previa justificación de los mismos.

Los guardas jurados de caza, pesca y similares, percibirán en sustitución de dietas, una cantidad de carácter extrasalarial por importe de 236,16 euros mensuales, ello en razón a las peculiaridades de su trabajo.

La cuantía de las dietas sufrirá los mismos incrementos pactados para el salario.

*Art. 23º. Derechos sindicales.*

En lo referente a Derechos Sindicales, ambas partes se remiten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

*Art. 24º. Cláusula general antidiscriminatoria.*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razones de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

*Art. 25º. Excedencias.**Excedencia voluntaria:*

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

*Excedencia por cuidado de hijos:*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

*Excedencia por cuidado de familiares:*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

*Art. 26º. Suspensión del Contrato de Trabajo por Paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En los supuestos adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

*Art. 27º. Jubilación.*

Siempre que haya pacto o acuerdo entre trabajadores y empresarios podrá aquél solicitar el derecho a la jubilación con sesenta y cuatro años cumplidos en las condiciones y circunstancias previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (BOE 17-7-1985).

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad,

salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

*Art. 28º. Póliza de accidentes.*

Las empresas afectadas por este Convenio, procederán en el plazo de un mes desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a concertar con una Entidad Aseguradora una póliza de seguro que cubra a sus trabajadores en caso de accidente de trabajo, por las siguientes cuantías y contingencias: A) 18.030,36 euros para la consecuencia de muerte y B) 30.050,61 euros para la consecuencia de invalidez permanente absoluta.

Los trabajadores tendrán derecho a la cobertura de esta póliza y a partir del décimo día de su contratación por la empresa, y los que ya pertenecen a la empresa a partir del décimo día desde que ésta concierte póliza.

*Art. 29º. Contrato eventual*

En atención a lo permitido en el artículo 15.1.b) del vigente Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo que se celebren al amparo de dicha norma podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

*Art. 30º. Régimen disciplinario*

Definición de faltas laborales: Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.

3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.

4. La desobediencia en materia leve.

5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

Faltas graves:

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

6. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.

8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.

9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.

10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.

5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.

6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

Sanciones: Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

## b) Despido disciplinarios.

Procedimiento sancionador: Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

Ejecución de las sanciones: Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

*Art. 31º. Cláusula descuelgue*

Los compromisos en materia salarial establecidos para la vigencia de este Convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas ocasionadas en el año inmediatamente anterior. La autorización para dejar de aplicar al aumento salarial se fijará, inicialmente, por un período de un año. Transcurrido éste, si la empresa no acredita nuevamente la persistencia de las circunstancias que justifican el descuelgue, se aplicarán automáticamente las tablas salariales del Convenio en vigor en ese momento.

Aquellas empresas que deseen proceder a la inaplicación salarial del Convenio, deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria de éste Convenio indicando las razones justificativas de tal decisión.

Reunida la Comisión Paritaria, ésta recabará de las empresas interesadas la documentación necesaria (memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, previsiones económicas, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro).

La Comisión Paritaria estudiará con criterios estrictamente técnicos la inaplicación salarial de aquellas empresas cuya situación económica, contrastada a través de los oportunos documentos, quieran acogerse a dicha cláusula. A petición de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria, en el supuesto de desacuerdo, podrá solicitarse una auditoría externa. La Comisión está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional. La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuará, como máximo, dentro de un período de tres años.

*Art. 32º.*

En todo lo no regulado expresamente en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 aprobado por Resolución de 17 de noviembre de 2000 de la Dirección General de Trabajo y publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2000, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general vigente.

**ANEXO I****TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2008**

	<u>Euros Diarios</u>
1.- Técnicos	33,96
2.-Personal administrativo Jefe de Oficina	33,20
Oficial 1ª Administrativo	32,43
Oficial 2ª Administrativo	31,67
Auxiliar Administrativo	30,89
3.- Capataces, Encargados o Jefes de Equipo	30,11
4.- Tractoristas y Conductores de máquinas agrícolas	29,33
5.-Especialista 1ª	27,81
6.-Especialista 2ª	27,09
7.- Guardas Rurales, Caseros y Obreros fijos internos	26,31
8.-Oficiales de 1ª de oficios clásicos	27,81
9.-Oficiales de 2ª de oficios clásicos	27,09
10.-Personal no cualificado	25,53

**ANEXO II****TABLA SALARIA ANUAL DEFINITIVA AÑO 2008**

Grupos	Salario Día	Salario 366 Días	Extra de Julio	Extra de Navidad	Extra de S. Isidro	Total
1. Técnicos	33,96	12.429,36	1018,80	1018,80	1018,80	15.485,76
2. Personal administrativo:						
Jefe de oficina	33,2	12.151,20	996,00	996,00	996,00	15.139,20
Oficial 1ª Administrativo	32,43	11.869,38	972,90	972,90	972,90	14.788,08
Oficial 2ª Administrativo	31,67	11.591,22	950,10	950,10	950,10	14.441,52
Auxiliar Administrativo	30,89	11.305,74	926,70	926,70	926,70	14.085,84
3. Capataces, encargados o Jefes de equipo	30,11	11.020,26	903,30	903,30	903,30	13.730,16
4. Tractoristas y conductores de máquinas Agrícolas	29,33	10.734,78	879,90	879,90	879,90	13.374,48
5. Especialistas de 1ª	27,81	10.178,46	834,30	834,30	834,30	12.681,36
6. Especialistas de 2ª	27,09	9.914,94	812,70	812,70	812,70	12.353,04
7. Guardas rurales, caseros y obreros fijos internos	26,31	9.629,46	789,30	789,30	789,30	11.997,36
8. Oficiales de 1º de oficios clásicos	27,81	10.178,46	834,30	834,30	834,30	12.681,36
9. Oficiales de 2ª de oficios clásicos	27,09	9.914,94	812,70	812,70	812,70	12.353,04
10. Personal no cualificado	25,53	9.343,98	765,90	765,90	765,90	11.641,68

## ANEXO III

## TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2009

	<u>Euros Diarios</u>
1.- Técnicos	34,81
2.--Personal administrativo	
Jefe de Oficina	34,03
Oficial 1ª Administrativo	33,24
Oficial 2ª Administrativo	32,46
Auxiliar Administrativo	31,66

	<u>Euros Diarios</u>
3.- Capataces, Encargados o Jefes de Equipo	30,86
4.- Tractoristas y Conductores de máquinas agrícolas	30,06
5.-Especialista 1ª	28,51
6.-Especialista 2ª	27,77
7.- Guardas Rurales, Caseros y Obreros fijos internos	26,97
8.-Oficiales de 1ª de oficios clásicos	28,51
9.-Oficiales de 2ª de oficios clásicos	27,77
10.-Personal no cualificado	26,17

## ANEXO IV

## TABLA SALARIAL ANUAL PROVISIONAL AÑO 2009

<u>Grupos</u>	<u>Salario Día</u>	<u>Salario 366 Días</u>	<u>Extra de Julio</u>	<u>Extra de Navidad</u>	<u>Extra de S. Isidro</u>	<u>Total</u>
1. Técnicos	34,81	12.705,65	1.044,30	1.044,30	1.044,30	15.838,55
2. Personal administrativo:						
Jefe de oficina	34,03	12.420,95	1.020,90	1.020,90	1.020,90	15.483,65
Oficial 1ª Administrativo	33,24	12.132,60	997,20	997,20	997,20	15.124,20
Oficial 2ª Administrativo	32,46	11.847,90	973,80	973,80	973,80	14.769,30
Auxiliar Administrativo	31,66	11.555,90	949,80	949,80	949,80	14.405,30
3. Capataces, encargados o Jefes de equipo	30,86	11.263,90	925,80	925,80	925,80	14.041,30
4. Tractoristas y conductores de máquinas Agrícolas	30,06	10.971,90	901,80	901,80	901,80	13.677,30
5. Especialistas de 1ª	28,51	10.406,15	855,30	855,30	855,30	12.972,05
6. Especialistas de 2ª	27,77	10.136,05	833,10	833,10	833,10	12.635,35
7. Guardas rurales, caseros y obreros fijos internos	26,97	9.844,05	809,10	809,10	809,10	12.271,35
8. Oficiales de 1º de oficios clásicos	28,51	10.406,15	855,30	855,30	855,30	12.972,05
9. Oficiales de 2ª de oficios clásicos	27,77	10.136,05	833,10	833,10	833,10	12.635,35
10. Personal no cualificado	26,17	9.552,05	785,10	785,10	785,10	11.907,35

DIETA COMPLETA AÑO 2009: 38,36 €

MEDIA DIETA AÑO 2009: 16,76 €

GUARDAS JURADOS, PESCA Y SIMILARES AÑO 2009: 242,06 €

Soria, 2 de abril de 2009.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano.

1188

Sección Relaciones Laborales

Ref.: Convenios Colectivos

Empresa: Thyssenkrupp Elevadores, S.L.

Código: 4200492

VISTA el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L, recibida en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 26/03/09 suscrita el mismo día, por la que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2009 y otros conceptos.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de mayo, Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo.

## ACUERDA:

*Primero:* Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios con notificación a la Comisión Paritaria.

*Segundo:* Disponer su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia**.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL AÑO 2009  
PARA EL CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO  
DE TRABAJO THYSSENKRUPP ELEVADORES  
DE LA PROVINCIA DE SORIA

## REUNIDOS

En Soria, siendo las 08:30 h horas del día 26 de marzo de 2009, previamente convocados al efecto:

De una parte, en representación de la empresa:

- D. Rafael Álvarez García

Y de otra, el comité de empresa, en representación de los trabajadores:

- D. Francisco Miguel Puente

Previa deliberación, posterior debate y votación, se acuerda proceder a la revisión salarial del convenio colectivo suscrito por ambas partes, para el año 2009, de acuerdo con los términos siguientes:

1.- Revisión salarial 2008.

Según lo previsto en el art. 22 del convenio colectivo vigente y, una vez actualizadas las tablas salariales del año 2008 con la cláusula de revisión pactada (IPC real 1,4% +0,6%), se procederá a descontar la diferencia entre el 2% de IPC previsto a nivel Nacional +0,6% abonado - IPC Real 1,4 % +0,6%.

2.- Revisión salarial 2009.

Según lo previsto en el art. 24 del convenio colectivo vigente y, una vez actualizadas las tablas salariales del año 2008, con la cláusula de revisión pactada, estas se incrementarán tomando como referencia, en principio, el 2,00% de IPC previsto por el gobierno + 0,6 % (2,6%).