

En caso de discrepancia insalvable se elevará consulta o demanda a la autoridad laboral.

Artículo 5.- Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio tendrá vigor desde el día de su firma por las partes, retrotrayéndose, sólo a efectos económicos al 1 de enero de 2002.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003.

La denuncia se efectuará por escrito que hará la parte denunciante a la otra con la expresión de las materias de la denuncia con 90 días de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Artículo 6.- Prórroga

1.- Denunciado el actual Convenio, y hasta tanto se logre un nuevo Convenio expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo.

Artículo 7.- Condiciones más favorables

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los Trabajadores afectados, quedando derogados expresamente los convenios colectivos, estatutarios o no, que hayan sido de aplicación antes de la entrada en vigor del presente convenio.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización y racionalización

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Empresa, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los Trabajadores, es decir, cuando las consecuencias de las decisiones de la misma afecten a las condiciones de los trabajadores procederá la consulta a las organizaciones sindicales a que hacen referencia los artículos 30 y 31 art. 2 de la Ley 9/87 de 12 de junio y la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

1. La mejora de las prestaciones de servicio.
2. La simplificación del trabajo, la mejora de métodos y procesos administrativos.
3. Establecimiento de plantillas correctas de personal.
4. Definición y clasificación de las relaciones entre el puesto y la categoría, es decir, valoración de los puestos de trabajo.

5. La profesionalización y la promoción.

3.- Serán objeto de informes, consulta y negociación con los Órganos de Representación las materias de su competencia.

Artículo 9.- Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito especificando las condiciones de trabajo.

De los contratos de trabajo se facilitará al trabajador una copia del mismo junto con otra del presente convenio y a la Representación Sindical una básica del mismo.

Artículo 10.- Periodos de prueba

El período de prueba para los Trabajadores que puedan ser afectados por el presente Convenio será el siguiente:

Técnico titulado dos meses
Administrativo un mes
Resto personal quince días

Artículo 11.- Mantenimiento del puesto de trabajo

Al finalizar el contrato de prestación de servicios que la Empresa tiene con la entidad local contratante, sea por su vencimiento natural o por vencimiento anticipado, a los trabajadores afectados del servicio se les entregará una carta donde constarán las condiciones de trabajo (antigüedad, salario, categoría laboral, etc.), a los efectos de que el nuevo adjudicatario les reconozca sus derechos adquiridos, subrogándose en los contratos de trabajo.

Artículo 12.- Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

1.- Jornada de trabajo.

- a) Los Trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada máxima de 35 horas semanales prorrateadas en 6 días. La Empresa confeccionará un cuadro de servicios y turnos del que dará cuenta a la representación sindical para su conforme y se expondrá en el tablón de anuncios interno de la Empresa. El mencionado cuadro se hará a partir de la publicación del calendario oficial en el BOE y referido a la ciudad de Trujillo quedando explícitas las fiestas locales.
- b) El horario para los Trabajadores se adecuará al propio servicio que presta la Empresa.
- c) Los Trabajadores tendrán al menos y de manera general un día y medio ininterrumpidos de descanso semanal.
- d) Si, por necesidades del propio servicio, hubiera que efectuar cambios de horarios, éstos deberán ser primeramente negociados con los Trabajadores que se vean afectados y asistidos por la Representación Sindical.