



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Administración.-Excma. Diputación (Intervención).
Teléfono 987 292 171.

Imprime.- Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.-Teléfono 987 225 263. Fax 987 225 264.-E-mail: dlimpre@argored.com

Viernes, 26 de agosto de 2005

Núm. 185

Depósito legal LE-1-1958.

Franqueo concertado 24/5.

No se publica sábados, domingos y festivos.

SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO

	Precio (€)	IVA (€)
Anual	47,00	1,88
Semestral	26,23	1,04
Trimestral	15,88	0,63
Franqueo por ejemplar	0,26	
Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02
Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02

ADVERTENCIAS

1ª-Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispondrán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETÍN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente.

2ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se enviarán a través de la Diputación Provincial.

INSERCIÓNES

0,80 € por línea de 85 mm, salvo bonificaciones en casos especiales para municipios.

Carácter de urgencia: Recargo 100%.



S U M A R I O

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de León
Oficina Territorial de Trabajo 1

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Gerencia Territorial del Catastro de León
Anuncio 23

ANUNCIOS URGENTES

Ayuntamiento de Bembibre 23
Ayuntamiento de Villabispo de Otero 23

Junta de Castilla y León

DELEGACION TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la empresa Cementos Cosmos SA, años 2005/2007 (código 240050-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León número 183 de 24-9-97), y Orden de 21-11-96 (Boletín Oficial de Castilla y León 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de la Delegación Territorial.

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

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

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

León, 29 de julio de 2005.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Mª Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS COSMOS SA,
FACTORÍA DE TORAL DE LOS VADOS (LEÓN), PARA 2005-2006-2007

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º-Ámbito de aplicación:

a) Territorial.- El presente Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo que en la actualidad tiene la empresa Cementos Cosmos SA en la provincia de León.

b) Personal.- Estará incluido todo el personal que preste servicios en los centros de trabajo afectados, con excepción del personal

directivo, extensible a Director General, Director de Estudios y Proyectos y Director Administrativo.

Artículo 2º-Vigencia:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma (condicionado a que la autoridad laboral estime que no conculca la legalidad vigente, según el artículo 90, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores), si bien los efectos económicos se retrotraerán al 01/01/2005.

Artículo 3º-Duración:

La duración del presente Convenio Colectivo será hasta el 31 de diciembre de 2007.

Este convenio se considerará prorrogado de año en año si cualquiera de las partes mediante sus representantes (Comité de Empresa), o Dirección no lo denuncia con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prórrogas. A esta denuncia habrá de adjuntarse necesariamente el proyecto de los puntos concretos que se pretenden revisar.

Artículo 4º-Subida y revisión salarial:

Año 2005

a) Subida Salarial: Las tablas salariales que constan en los Anexos I y III incluyen la subida salarial correspondiente al período desde 01.01.2005 hasta 31.12.2005, (General: 3,0%). Los nuevos importes de la Becas se aplicarán al Curso 2005-2006.

b) Revisión Salarial: Si el IPC a 31/12/2005 supera el 2,0% sobre el de 31/12/04, se efectuará una revisión de los conceptos económicos, en el mismo porcentaje de exceso sobre este porcentaje.

Año 2006

a) Subida Salarial: Las tablas salariales que constan en los Anexos I y III se incrementarán sobre las vigentes a 31.12.2005 (una vez revisadas, si procediera, según IPC de 2005) en 1,1 puntos sobre el IPC previsto para el año 2006. Los nuevos importes de la Becas se aplicarán al Curso 2006-2007.

b) Revisión Salarial: Si el IPC a 31/12/2006 supera el IPC previsto, según el párrafo anterior, se efectuará una revisión de los conceptos económicos, en el mismo porcentaje de exceso sobre este porcentaje.

Año 2007

a) Subida Salarial: Las tablas salariales que constan en los Anexos I y III se incrementarán sobre las vigentes a 31.12.2006 (una vez revisadas, si procediera, según IPC de 2006) en 1,3 puntos sobre el IPC previsto para el año 2007. Los nuevos importes de la Becas se aplicarán al Curso 2007-2008.

b) Revisión Salarial: Si el IPC a 31/12/2007 supera el IPC previsto, según el párrafo anterior, se efectuará una revisión de los conceptos económicos, en el mismo porcentaje de exceso sobre este porcentaje.

Artículo 5º-Normas supletorias:

Para todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente y en el Acuerdo para la cobertura de vacíos en el sector cemento (BOE 22/12/98).

CAPÍTULO II.- DEL PERSONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6º-Organización del trabajo:

La Organización del trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa Cementos Cosmos SA, respetando los derechos laborales básicos del trabajador respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, entre otros, según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4º, apartado 1 y 2.

La modificación de las condiciones del trabajo serán reguladas de acuerdo con lo que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, respetando las competencias que le son propias al Comité de Empresa, según el artículo 64 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Los escalones asignados a cada trabajador no podrán ser rebajados, salvo por iniciativa del propio trabajador.

Artículo 7º-Clasificación de puestos de trabajo:

La clasificación de los puestos de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo, es el que figura en los anexos I y II de este Convenio.

Artículo 8º-Vacaciones y fiestas abonables:

a) Vacaciones: Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará durante la vigencia de este convenio de un período anual de vacaciones retribuidas de 25 días laborables.

La retribución de las vacaciones comprende el sueldo base, antigüedad, complemento puesto y primas; el plus-turno y las condiciones personales se abonarán si las hubiere. Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que disfrutar sus vacaciones anuales durante los meses de octubre, noviembre, Diciembre, enero, febrero, marzo, abril y mayo, percibirán como compensación la cantidad que figura en el Anexo III.

Para el personal de turno central y del ensacado si algún día festivo no dominical de los 14 vigentes (12 de carácter nacional o autonómico y 2 locales) coincide en sábado, se compensará con un día de descanso, para el supuesto de no estar de vacaciones, esta compensación se producirá el siguiente día laborable.

b) Fiestas abonables: Todas las fiestas autorizadas por la autoridad laboral competente serán abonadas a los trabajadores, tanto les corresponda trabajo, como descanso (si es turno rotativo con trabajo de sábados y domingos), en dichos días de fiesta.

Para todos los trabajadores que el 28 de octubre de 1994 están incluidos en este apartado, se les mantendrá en el futuro dicha percepción, siempre que se mantenga esta situación de trabajo.

c) A partir de la puesta en marcha del 5º turno (enero 2004), el importe a abonar por las circunstancias previstas en el párrafo anterior será el contemplado en el artículo 10, e) para el Turno rotativo 2 o 3 turnos con trabajo en domingos y festivos:

Los importes que de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior se hayan venido percibiendo hasta la fecha indicada en el párrafo anterior, se consolidarán a título individual (deducidos 45€ por 12 mensualidades).

Artículo 9º-Incapacidad temporal:

Durante el período de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará hasta el 100% sobre la prestación que corresponda a la Seguridad Social, del salario percibido el mes anterior, que se hace extensivo a los conceptos: Salario base, antigüedad, complemento de puesto, así como las primas de producción que se paguen en el mes a los trabajadores en activo (fija y variable). Se actualizará al convenio vigente los trabajadores que vengán de baja de años anteriores. Para los tres primeros días de baja, se complementará hasta el 100% en la primera baja del año, así como en las bajas con internamiento hospitalario y también cuando el absentismo acumulado por enfermedad común en el semestre anterior no supera el 3,5%, para el cómputo de este porcentaje no se tendrán en cuenta las bajas de larga duración (mas de 6 meses) ni los procesos de invalidez. En los casos de I.T. derivada de accidente de trabajo el complemento se abonará siempre desde el primer día de baja.

Esta compensación se hará efectiva siempre que, previo informe del Servicio Médico de Empresa, se considere justo abonar. Para ello, el Servicio Médico de Empresa podrá requerir la presencia del trabajador enfermo entendiéndose que en caso de no asistencia injustificada perderá el derecho al complemento.

Tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa, se comprometen a analizar mensualmente el absentismo, con el fin de establecer, si hubiera lugar, las oportunas medidas correctoras, para reducir el mismo a porcentajes de normalidad. En este sentido se aplicará con todo rigor lo establecido en el artículo 20, apartado cuarto del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES Y JORNADA LABORAL

Artículo 10º-Conceptos retributivos:

Se establece como conceptos integrantes de la retribución total los siguientes:

a) Sueldo base: Viene representado por la cantidad que bajo este epígrafe se refleja en el anexo I de este Convenio.

b) Antigüedad: Se devengará en la misma forma que viene percibiéndose en la actualidad, según la escala siguiente:

%	5	10	20	30	40	45	50
AÑOS ANTIGÜEDAD	2	4	9	14	19	29	34

e) Complemento de puesto: Consiste en una cantidad fija acorde con la valoración de los puestos de trabajo, actividad, responsabilidad, penosidad y demás condiciones ambientales del puesto, etc., según se expresa en los anexos I y II del presente Convenio, en los epígrafes correspondientes.

d) Primas de producción: Se establece una prima fija y otra variable, ésta última en función de la producción de clinker obtenida y la aplicación de los coeficientes reflejados en el Anexo I.

El cálculo de la prima variable en función de la producción de clinker se realizará sobre las toneladas acumuladas medias (TAM). En cualquier caso, se establece un mínimo para abono de prima variable de 35.000 Tm de clinker mensuales.

e) Plus turno rotativo: Este se abonará a aquellos trabajadores que en turno rotativo incluya la jornada de 2200 a 6.00. Se abonará en función de las jornadas reales de trabajo, no percibiéndose en las dos pagas extraordinarias, ni en la de beneficios, su importe será el fijado en el Anexo III. Los trabajadores que presten sus servicios en dos turnos rotativos (6.00 a 14.00 y 14.00 a 2200) percibirán el importe que se detalla en el citado Anexo III.

Para los trabajadores, cuyo turno incluya el trabajo en fines de semana y festivos se abonará este plus por el importe que para estos casos figura en el Anexo III.

Todos los trabajadores a turno rotativo que por necesidades de la empresa pasen temporalmente a dos turnos o turno central se les respetarán sus condiciones económicas como si estuviesen en turno rotativo.

A los efectos de abono del plus de turno, se establece que será devengado por el trabajador que no está en turno rotativo y por necesidades del servicio tenga que ser incorporado de forma frecuente al turno, mientras dure esta situación.

Para todos los trabajadores que el 28 de octubre de 1994 perciben el plus de turno rotativo de forma permanente, les será respetado en "Condiciones personales" el importe diferencial que pudiera producirse, a razón de dos veces el importe del doble turno si pasa de 3 turnos a turno central, o bien, el importe del doble turno si pasa de 3 a 2 turnos, o de 2 turnos a turno central, si por necesidades de la empresa, no a petición propia, se les cambiase a un puesto de trabajo que no tuviera derecho a dicho plus. Si volviesen a turno rotativo quedaría anulada a todos los efectos la percepción que tuvieran asignada en "Condiciones personales" por este concepto.

f) Plus de Nocturnidad: Se establece un Plus de Nocturnidad que se abonará a los trabajadores que presten sus servicios en horario de 22 a 6. El importe de este plus es el que figura en la Tabla del Anexo III, y se abonará por cada jornada efectiva prestada en el indicado horario.

g) Participación en beneficios: Con la mensualidad de diciembre de cada año la empresa abonará esta gratificación de carácter extraordinario, cuyo importe será de 30 días de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, antigüedad, complemento de puesto (que viene representado en el anexo I) así como la Prima Fija y la parte mínima de la Prima Variable.

Artículo 11º-Horas extraordinarias:

a) Se abonará de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes de carácter general.

b) La realización de las mismas se sujetará a las disposiciones legales en cada momento, y mensualmente la Dirección de la Empresa informará al Comité del número de horas habidas en cada sección, especificando las circunstancias que las han originado.

c) Horas estructurales: En cuanto a las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales quedan pactadas como tales, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o de mantenimiento.

Para ello se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente con la Empresa y el Comité de Empresa. En todo se

estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.858/1981 de 20 de agosto y OM de 1 de marzo de 1983 (BOE 7-3-83).

Artículo 12º-Gratificaciones extraordinarias:

a) Con la mensualidad de junio, la Empresa abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio una gratificación de carácter extraordinario cuyo importe será el correspondiente a 30 días de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, complemento puesto (que vienen expresados en el anexo I), así como la antigüedad que en cada caso corresponda. Por otra parte, se incrementará esta paga con la cantidad correspondiente a la Prima Fija y la parte Mínima de la Prima Variable.

b) Con la mensualidad de noviembre, la Empresa abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio una gratificación de carácter extraordinario cuyo importe será el correspondiente a 30 días de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, complemento puesto (que vienen expresados en el anexo I), así como la antigüedad que en cada caso corresponda. Por otra parte, se incrementará esta paga con la cantidad correspondiente a la Prima Fija y la parte Mínima de la Prima Variable.

Artículo 13º-Condiciones personales:

La cantidad abonada por la Empresa a determinados trabajadores de carácter personal se mantendrá por el concepto que las originó y se incrementarán en el mismo porcentaje señalado en el apartado a) del artículo 4º.

Bajo este mismo epígrafe se abonarán las diferencias originadas por la supresión de la Prima de ensacado por el importe reflejado en el Anexo III, así como las debidas a la pérdida del Plus de Turno, según se establece en el artículo 10.e), párrafo 4º de este convenio.

Artículo 14º-Dietas:

Se mantiene el concepto de dieta para los supuestos de desplazamiento por orden de la dirección de la empresa a lugar distante más de 10 km. Las cantidades a abonar en concepto de dieta y media dieta son las que figuran en el Anexo III.

Cuando los gastos realizados por el trabajador en los referidos supuestos sean superiores a lo cobrado por dieta y previa justificación, la Empresa quedará obligada a pagar la diferencia. El día de salida se cobrará dieta completa e igualmente el de llegada, salvo que el trabajador pueda pernoctar en su domicilio, en cuyo caso cobrará media dieta. Si el desplazamiento obliga únicamente a realizar fuera la comida del mediodía, también se percibirá media dieta.

Artículo 15º-Premio de vinculación:

La empresa en razón a la permanencia en el trabajo, mantiene un Premio de Vinculación que devengarán aquellos trabajadores que cumplan 15 años de antigüedad contados a partir del 1º de enero de 1969. El importe de dicho premio consistirá en una cantidad igual al montante de la última mensualidad percibida por los conceptos: Salario base, antigüedad, complemento puesto, prima fija, prima variable, así como el plus de turno rotativo y condiciones de carácter personal si las hubiere. Asimismo tendrán derecho a este premio los trabajadores que llevando un mínimo de 13 años de alta en la Empresa, pasen a invalidez total y absoluta, en caso de fallecimiento este premio será abonado a los familiares causahabientes. Se estudiarán casos especiales, no contemplados en esta norma.

Se abonará el 1º de enero del año que corresponda para todos aquellos trabajadores que cumplan los 15 años dentro del primer semestre. Los que cumplan en el 2º semestre se les abonará en 1º de enero del año siguiente.

Se anularán al percibir este Premio de vinculación las anotaciones de faltas leves, graves y muy graves que hubiese en el expediente personal.

Artículo 16º-Gratificación especial (Nochebuena, Nochevieja y Reyes):

A todos aquellos trabajadores que vengán a trabajar en el turno de 22.00 a 6.00 los días de Nochebuena, Nochevieja y Reyes (22.00 horas del día 5 a 6.00 horas del día 6), la Empresa les abonará una gratificación especial cuyo importe figura en el Anexo III.

La Dirección de la Empresa, cuando a su juicio existan razones técnicas, organizativas o productivas, para no trabajar en determinadas secciones en las fechas y turnos indicados, avisará con 24 horas de antelación como mínimo a los trabajadores que se vean afectados, para que no se incorporen al trabajo, no teniendo, en consecuencia, los citados trabajadores derecho a la percepción de la gratificación especial.

Artículo 17º-Plus de distancia:

Se abonará de acuerdo con las condiciones que regula la vigente ley, sin exclusión de ningún km recorrido, y por el importe que figura en el Anexo III.

Quedan excluidos de la percepción de este plus los trabajadores residentes en Toral de los Vados.

Los cambios de domicilio justificados por los Ayuntamientos respectivos, llevarán consigo el abono de este plus a los trabajadores que no fuesen perceptores del mismo.

Los trabajadores que habiendo cambiado de domicilio y éste no conlleve abono del plus de distancia y sean perceptores del mismo debido al anterior domicilio, y no lo hayan comunicado a la Empresa, les serán descontadas las cantidades que hubiesen percibido desde la fecha en que se produjo dicho cambio. Independientemente de la sanción a que hubiera lugar de acuerdo con la vigente legislación.

Los trabajadores con residencia en Toral de los Vados, y que presten sus servicios en la Cantera de Caliza, percibirán por día de trabajo en la misma, el importe resultante de multiplicar por 6 el precio por km que figura en el Anexo III. Para los trabajadores de Cantera con residencia en municipio distinto, se abonará la suma del importe correspondiente al Plus de Distancia desde su domicilio hasta Toral de los Vados por el importe general, más la cantidad de este Plus de Distancia a la Cantera.

Si las instalaciones de la Cantera fueran trasladadas se ajustarán los km a pagar.

Artículo 18º-Prima por reparación refractario Horno V:

A juicio y decisión de la Dirección y siempre por razones de producción, se establecerá una prima de reparación del refractario del horno V para caso concreto, en función del tiempo empleado, de los metros de refractario colocados y de la calidad de la reparación efectuada.

Artículo 19º-Jornada laboral:

La jornada laboral será de 40 horas semanales, tanto por turno central como turno rotativo, en las condiciones para este último que regula la vigente legislación.

A partir de la implantación del 5º turno, la jornada anual será de 1.768 horas. A los trabajadores que disfruten de una jornada menor, se les respetará a título individual. Con efectos a partir del 01.01.2006, la jornada anual será de 1.760 horas.

El horario para el personal de Cantera de caliza y marga será durante todo el año el siguiente:

De 06:45 a 14:00 horas.

No obstante, si por razones organizativas (ejemplo: reparación de horno, regulación stocks caliza y marga) fuese necesario incorporar al personal de Cantera a la Fábrica, su horario se adaptará al de la sección a la que sean destinados, durante el tiempo que existiesen dichas razones.

El personal de Turno Central disfrutará de jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre de cada año.

Artículo 20º-Permisos retribuidos:

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 por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por matrimonio de hijos o hermanos.

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

A los efectos de reconocimiento de estos permisos se tendrán en cuenta las parejas de hecho legalmente reconocidas.

Independientemente, en el caso de que un trabajador, bien desde su domicilio y no pueda asistir al trabajo, bien desde su propio puesto de trabajo, se tenga que desplazar al médico de cabecera o al médico especialista, acreditará suficientemente y con justificante las horas empleadas, a efecto de su abono por parte de la Empresa.

CAPÍTULO IV - DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 21º-Comité de Empresa:

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores siendo su composición, competencia, deberes y derechos, los derivados del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, y que entre otros se reflejan los siguientes:

Los miembros del Comité de Empresa, tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación y podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes y que serán reconocidas por la Dirección de la Empresa para autorizar dicha acumulación.

Recibirá información, que le será facilitada trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Para todo lo no previsto en esta normativa, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 22º-Secciones sindicales:

De conformidad con lo dispuesto en la LEY ORGÁNICA 11/1985, de 2 de agosto, la Libertad Sindical, podrán constituirse en el ámbito del centro de trabajo Secciones Sindicales con los deberes y derechos que se establecen en la misma.

A requerimiento escrito de los trabajadores, la Empresa descontará en nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente a los Sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) que superan el mínimo del 10% de afiliados que se exige.

Artículo 23º-Comité de Seguridad y Salud:

Su constitución, composición y funciones estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y normas que la desarrollen.

CAPÍTULO V.- OTROS ACUERDOS

Artículo 24º-Ascensos:

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, mérito, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Para aquellos trabajadores incorporados a la empresa con anterioridad al 28 de octubre de 1994 y que lleven 10 años en el mismo escalón, se ascenderán automáticamente al escalón inmediato superior, fijando como tope máximo el escalón 7. Será aplicable a los escalones 1, 2, 3, 4, 5 y 6. La entrada en vigor de estos ascensos será a partir del 1º de enero de 1991.

Artículo 25º-Ropa de trabajo:

La empresa facilitará a todo el personal las prendas y útiles que sean necesarios conforme la legislación vigente en cada momento, así como el cumplimiento de los acuerdos aprobados por el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa. Se entregará una prenda de abrigo a todo el personal, excepto oficinas, que se renovará cada 2 años. Se facilitarán gafas de seguridad graduadas a quienes las precisen por necesidad del puesto de trabajo. Para la renovación de estos equipos, se entregará el anterior.

Artículo 26º-Fiesta del cemento:

Se acuerda que la Fiesta del cemento sea el día 4 de diciembre, Santa Bárbara, considerado como día de la Patrona que se establece como festivo para todos los efectos.

Si coincide en sábado o domingo, se trasladará a un día laboral, anterior o posterior.

Artículo 27º-Jubilación a los 64 años:

Se acuerda la jubilación anticipada a los 64 años, en las condiciones que fija el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

Complemento de jubilación: Para todos los trabajadores que se jubilen de forma voluntaria y de mutuo acuerdo con la empresa, siempre que no se acojan a lo dispuesto en el párrafo anterior, se establece un premio por su jubilación, por los importes señalados en el Anexo III.

Artículo 28º-Ayuda a minusválidos o disminuidos.

Para aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos minusválidos o disminuidos, reconocidos según las normas del INSS percibirán la cantidad señalada en el Anexo III. Asimismo la Empresa abonará los gastos que la Administración del Estado no cubre en aquellos casos en que asistan a escuelas de educación especial.

Artículo 29º-Ayuda de estudios:

1º.- Tendrán derecho a optar a esta ayuda los hijos de productores en activo, de viudas de trabajadores y jubilados.

2º.- Las cuantías mínimas establecidas en el Anexo III serán revisadas todos los años y cubrirán los siguientes conceptos:

- EGB (1º a 3º)
- EGB (4º a 8º) y ESO (1º y 2º)
- FP, BUP, ESO (3º y 4º), Bachillerato, COU o similares
- Estudios técnicos y universitarios o similares

3º.- Las cuantías anteriores se incrementarán según concurra el alumno en las siguientes circunstancias y por los importes reflejados en el Anexo III.

a) Cuando tengan que utilizar medios de transporte para acudir al centro de estudios (excepto BUP, ESO, COU, Bachillerato o FP).

a1) Cuando tengan que utilizar medios de transporte para acudir al centro de estudios para BUP, ESO, COU, Bachillerato o FP por no existir otros centros en su localidad de residencia.

b) Si además de lo expuesto en el apartado anterior, también tiene que comer fuera de su residencia familiar.

c) Cuando deba residir fuera de su residencia.

4º.- Los mínimos establecidos en los apartados 2º y 3º serán incrementados en un 50%, salvo caso especial que se estudiará aparte, para hijos de viudas de trabajadores e hijos de productores jubilados cuyos ingresos medios mensuales no superen el salario mínimo interprofesional.

5º.- Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de los trabajadores (extensible a sus esposas), dentro de su línea de promoción, o bien contribuyan a la elevación de su nivel cultural, de acuerdo con la sistemática establecida en los apartados precedentes.

Artículo 30º.-Póliza de seguros:

La empresa concertará, a su exclusivo cargo, una póliza de seguros que cubrirá a todos los trabajadores en activo con la cuantía señalada en el Anexo III y por los siguientes riesgos:

* Muerte o invalidez total o absoluta, derivada de accidente laboral o no laboral, ocurrido las 24 horas del día (excepto riesgos extraordinarios excluidos por la compañía de seguros).

* Muerte o invalidez total o absoluta, derivada de enfermedad profesional.

CAPÍTULO VI.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**Artículo 31º-Absorción y compensación:**

Las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor a las que puedan producirse en el futuro, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Ambas partes se remitirán a lo establecido en el artículo 26, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32º-Indivisibilidad:

Las condiciones de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible de tal forma que las materias objeto del mismo han de ser reguladas en su totalidad debiendo reconsiderarse su contenido por ambas partes.

Artículo 33º-Comisión paritaria:

Se nombra una Comisión paritaria con las atribuciones y funciones que le confiere la legislación vigente, compuesta por:

Por la empresa:

- D. Luis Arroyo Álvarez
- D. Miguel Millán Martínez
- D. José Antonio García Besteiro
- D. Miguel Rodríguez del Río

Por los trabajadores:

- D. Fernando Diñeiro Diñeiro
- D. José A. Carro González
- D. Javier Prada Folgueral
- D. José Fernández Moral

Artículo 34º.-Contratación personal eventual:

Para aquellos trabajos programados por la Dirección de la Factoría (ejemplos: paradas programadas de hornos, limpieza de silos...), que no requieran cualificación especial, se harán contratos eventuales por períodos a determinar por la Dirección de la Factoría, con previa información al Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa se compromete a no aplicar, de forma unilateral, medidas de movilidad geográfica o expedientes de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO I**TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2005**

Categorías	Esc.	Esc. sap	Sueldo base	Complemento puesto	Primas	
					Parte fija	Parte variable euros/Tm clinker
Directores de Departamento	-	-	844,00	2.045,36	271,36	-
Subdirector de Administración	-	-	844,00	1.387,75	271,36	-
Subdirector de Fabricación	-	-	844,00	1.387,75	271,36	-
Subdirector de Taller Mecánico	-	-	844,00	1.387,75	271,36	-
Subdirector Mantenimiento Mecánico	--	-	844,00	1.319,07	271,36	-

Categorías	Esc.	Esc. sap	Sueldo base	Complemento puesto	Primas	
					Parte fija	Parte variable euros/Tm clinker
Subdirector Taller Eléctrico	-	-	844,00	1.485,93	271,36	-
Subdirector Canteras	--	-	844,00	1.425,33	271,36	-
Subdirector de Laboratorio	-	-	861,19	1.633,23	271,36	-
Perito E. Of. Estudios y Proyectos	-	-	844,00	1.369,86	271,36	-
Asistente Social	11-TB	5012	844,00	426,44	271,36	0,0051155
Jefe 2ª Ad. (IBM-Caja y Expediciones)	10-TA	5013	760,02	644,06	271,36	0,0051155
Jefe 2ª Ad. (Almacenes, Compras y Control Producción)	10-TB	5014	760,02	601,26	271,36	0,0051155
Jefe Taller Eléctrico	9-TA	5015	691,85	1.012,23	271,36	0,0049965
Oficial 1ª Administración	7-T	5016	659,11	599,74	271,36	0,0044017
Encargado de Obras	6-TA	5017	691,85	794,86	271,36	0,0039258
Delineante 1ª Superior	6-TA	5018	691,85	794,86	271,36	0,0039258
Encargado Laboratorio	6-TB	5019	691,85	703,44	271,36	0,0039258
Delineante 2ª	4-T	5020	659,11	457,07	271,36	0,0035690
Oficial 2ª Administración	3-T	5021	659,11	421,45	271,36	0,0032120
Auxiliar Administrativo	2-TA	5022	659,11	232,37	271,36	0,0024984
Dependiente Economato	2-TB	5023	659,11	282,44	271,36	0,0039258
Telefonista	1-TA	5024	659,11	180,03	271,36	0,0024984
Ordenanza	1-TB	5025	659,11	91,00	271,36	0,0024984
TURNO CENTRAL Y ROTATIVO						
Maestro Industrial A-1	8-TA1	5033	659,11	745,90	271,36	0,0051155
Maestro Industrial A	8-TA	5034	659,11	591,50	271,36	0,0051155
Maestro Industrial B	8-TB	5035	659,11	515,59	271,36	0,0051155
Encargado Fabricación	6-TC	5036	659,11	530,33	271,36	0,0051155
Encargado Cantera	6-TC	5037	659,11	530,33	271,36	0,0051155
Jefe Equipo A	6-TD	5038	659,11	476,05	271,36	0,0049965
Oficial 1ª A	7-A	5039	659,11	360,58	271,36	0,0049965
Capataz Ensacado	5-T	5040	659,11	316,54	271,36	0,0049965
			DIA	DIA	DIA	
Varios	7	5026	21,95	8,34	8,94	0,0049965
Varios	6	5027	21,95	6,51	8,94	0,0044017
Varios	5	5028	21,95	5,43	8,94	0,0039258
Varios	4	5029	21,95	4,83	8,94	0,0035690
Varios	3	5030	21,95	4,07	8,94	0,0032120
Varios	2	5031	21,95	3,39	8,94	0,0024984
Varios	1	5032	21,95	2,89	8,94	0,0016656

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO II

CLASIFICACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

Designación	Grupo puesto trabajo (Clasificación)	Designación	Grupo puesto trabajo (Clasificación)
A.T.S.	11-TA	Puente Grúa	6
Asistente Social	11-TB	Mantenimiento Ensacado	6
Maestro Industrial A-1	8-TA1	Ofic. 3ª Mecánico y Eléctrico	"5-4-3"
Maestro Industrial A	8-TA	Perforista	6
Maestro Industrial B	8-TB	Machacadora	7
Jefe Admón. 2ª (IBM-Caja y Expedic.)	10-TA	Artillero	5
Jefe Admón. 2ª (Almacenes, Compras y Control Producción)	10-TB	Vigilante Prehomogeneización	4
Jefe Sección taller Eléctrico	9-TA	Vigilante Molino Crudo	4
Oficial 1ª Administrativo	7-T	Vigilante Homogeneización	4
Delineante 1ª Superior	6-TA	Vigilante Intercambiador	5
Encargado de Obras	6-TA	Vigilante Horno	7
Encarg. Laboratorio Químico	6-TB	Vigilante prep. Fuel	4
Encarg. Laboratorio Físico	6-TB	Vigilante Molino cemento	4
Encargados Fabricación y Cantera	6-TC	Ensacadores	5
Jefe de Equipo A	6-TD	Almaceneros	6
Delineante 2ª	4-T	Basculeros	5
Capataz Ensacado	5-T	Porteros	5
Jefes de Equipo B	5-T	Guarda Jurado	"5-4"
Ofic. Electricista A, Tornero A, Ajustador A y Soldador A	7-A	Ordenanza	1-T
		Ayudante Perforista	3
		Ayudante Machacadora	3

Designación	Grupo puesto trabajo (Clasificación)	Designación	Grupo puesto trabajo (Clasificación)
Dependiente Economato	2-TB	Ayudante Parque Móvil	3
Oficial 2ª Administrativo	3-T	Ayudante cinta Transp. Fca.	5
Operador Rayos X	7	Ayte. Locom. cargue graneles	
Ofic. 1ª T. Mecánico y Eléctrico	7	Ayudante Ensacadora	4
Mantenimiento Cinta Transp. Fábrica	74	Peones Brigada Móvil Cantera	2
Sala Control	7-A	Peones Túnel cargue Cantera	2
Ofic. 1ª Carpintero	7	Estibadores	4
Ofic. 1ª Jardinero	6	Limpieza Ensacadoras	4
Auxiliar Administrativo	2-TA	Mozo Economato	2
Encargado Muestras	6	Ayudante Jardinero	2
Ofic. 2ª Mecánico y Eléctrico	"6-5-4"	Peón Limpieza Fábrica	2
Pala Cargadora Cantera	7-A	Peón Bolsa trabajo Obras	2
Pala Cargadora Fábrica	7	Peón Brigada Móvil	2
Dumpers	7	Mujeres Limpieza	1
Locomotora	6	Molineros cemento Unidan y	5
Ofic. 2ª Albañil	6	Ebros	
Conductor Palista	7	Reserva fabricación y muelle vacaciones; los	
Conductor carretilla elev. H-70	6	que correspondan por el puesto que ocupan.	
Conductor carretilla elev. H-25	4		
Cuadro paletizado	4		

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO III

IMPORTES DE LOS CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO CON EFECTOS DESDE 01/01/2005

Artículo	Concepto	Importe
Art. 8	Vacaciones fuera de período (euros/año)	200,32
Art. 10. e)	Turno rotativo 3 turnos (euros/mes)	214,07
	Turno rotativo 3 turnos con domingos y festivos (euros/mes)	289,92
	Turno rotativo 2 turnos (euros/mes)	98,77
	Turno rotativo 2 turnos con domingos y festivos (euros/mes)	165,34
Art. 10. f)	Plus Nocturnidad	3,39
Art. 13	Supresión Prima Ensacado	130,87
Art. 14	Dieta completa (euros/día)	79,58
	Media Dieta (euros/día)	39,79
Art. 16	Gratificaciones trabajo Nochebuena, Nochevieja y Reyes (euros/día)	120,21
Art. 17	Plus Distancia General (euros/km)	0,25
	Plus Distancia Toral - Cantera (euros/km)	0,72
Art. 27	Complemento jubilación anticipada	
	60 años	10.009,75
	61 años	6.077,34
	62 años	3.098,25
	63 años	1.072,47
	64 años	297,91
	65 años o más	0,00
Art. 28	Ayuda Minusválidos y Disminuidos	80,98
Art. 29	Ayuda Estudios (euros/año)	
	EGB (1º a 3º)	91,69
	EGB (4º a 8º) y ESO (1º y 2º)	183,39
	ESO (3º y 4º), BUP, COU, FP o similares	384,82
	Técnicos, Universitarios o similares	668,55
	a) Transporte (excepto BUP, ESO, COU y FP)	42,60
	a1) Transporte BUP, ESO, COU y FP	99,29
	b) Transporte y comida	139,34
	c) Residencia fuera del domicilio habitual	275,80
	Ingresos máximos Apdo.4	508,46
Art. 30	Seguro de accidentes (desde 01.08.2005)	43.260,00
	Siguen firmas (ilegibles).	
	6351	618,40 euros

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la empresa Kraft Foods España SA, años 2005/2007 (código 240275-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León número 183 de 24-9-97), y Orden de 21-11-96 (Boletín Oficial de Castilla y León 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de la Delegación Territorial.

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

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

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

León, 29 de julio de 2005.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Mª Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO
AÑOS 2005-2007
KRAFT FOODS ESPAÑA SA
HOSPITAL DE ÓRBIGO (LEÓN)

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Ámbito de aplicación territorial.

El presente Convenio Colectivo suscrito por la Representación Social de los Trabajadores y Dirección de la Empresa, regulará las relaciones laborales del centro de trabajo que la empresa KRAFT FOODS ESPAÑA SA tiene ubicado en la localidad de Hospital de Órbigo (León).

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo anteriormente indicado.

ARTÍCULO 3.- Ámbito de aplicación temporal.

El presente convenio iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2005, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 2007.

ARTÍCULO 4.- Denuncia y prórroga.

1) El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, prorrogándose la aplicación de todo su contenido normativo -salvo en materia de incremento salarial-, hasta el acuerdo y firma de un nuevo convenio.

2) El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año en todo su contenido normativo- excepto incremento salarial-, salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o cualesquiera de sus prórrogas.

ARTÍCULO 5.- Comisión negociadora.

Ambas partes acuerdan proceder a la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo con quince días de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del convenio.

Una vez constituida dicha comisión, la misma acordará simultáneamente el calendario de negociación colectiva.

ARTÍCULO 6.- Compensación.

Las condiciones económicas y laborales pactadas en este convenio colectivo valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualesquiera que sea su naturaleza u origen.

ARTÍCULO 7.- Absorción.

Las disposiciones o resoluciones legales futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica, en todos o en alguno de los conceptos retributivos que se establecen en el presente convenio, únicamente, tendrán repercusión en la empresa si en su cómputo global anual, superan las condiciones contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de éste.

ARTÍCULO 8.- Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedarán en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

ARTÍCULO 9.- Garantías "ad personam".

La empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam", mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

ARTÍCULO 10.- Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.

La composición y funcionamiento de la citada comisión se ajustará a:

1) Composición: Estará integrada por cuatro miembros designados por cada representación.

2) Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 10 días contados a partir de la fecha de solicitud.

3) Funciones: Aplicación e interpretación del convenio colectivo, conciliación y arbitraje en cuestiones y conflictos colectivos que le sean sometidos por cualquiera de las partes y afecten a intereses colectivos de los trabajadores.

4) Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de juzgados, o administración laboral.

5) El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas y sometidas a dicha comisión será de 5 días laborables.

6) La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.

7) Caso de desacuerdo, y previo acuerdo mayoritario en cada una de ambas representaciones, se podrá designar la intervención de un árbitro, o mediador.

En los supuestos de arbitraje, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que, por parte de éste se dicte.

8) Caso de no existir acuerdo en la designación del árbitro o mediador, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.

9) Los acuerdos alcanzados por la comisión, o mediante arbitraje o mediación serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

CAPÍTULO II RETRIBUCIONES**ARTÍCULO 11.- Aplicación.**

Las disposiciones contenidas en el presente capítulo serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo, con la excepción del personal clave y ATG que se rija por un sistema de retribución por méritos, salvo en materia de antigüedad que les será asimismo de aplicación.

ARTÍCULO 12.- Retribuciones.

La retribución total del personal incluido en el presente convenio estará constituida por los siguientes conceptos salariales:

Salario base

Antigüedad

Plus Convenio

Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial, la retribución bruta anual estará formada por los conceptos Salario Base y Plus Convenio, aplicando el porcentaje de jornada laboral (73%) a las Tablas Salariales del presente Convenio.

ARTÍCULO 13.- Incrementos salariales.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, excepto el personal clave y ATG, obtendrá los siguientes incrementos salariales:

A) Con efectividad 1 de enero de 2005 los conceptos reseñados en el artículo 12 se revalorizarán, para dicho año, en un 3,00% sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2004.

B) Para el segundo año de vigencia, y con efectividad 1 de enero de 2006, los conceptos reseñados en el artículo 12 se revalorizarán en un 3,00%, tomando como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2005.

C) Para el tercer año de vigencia, y con efectividad 1 de enero de 2007, los conceptos reseñados en el artículo 12 se revalorizarán en un 3,00%, tomando como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2006.

ARTÍCULO 14.- Cláusula de revisión.

1) Empleados a tiempo completo.-

1.1. Se establece para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, una cláusula de garantía salarial de los siguientes porcentajes por encima del IPC real al 31 de diciembre:

- 2005 = 0,5%

- 2006 = 0,25%

- 2007 = 0,25%

1.2. Dicha aplicación se efectuará tan pronto como se constate mediante publicación oficial el IPC definitivo al 31 de diciembre.

1.3. La revisión consistirá en aplicar la diferencia entre el IPC real más:

- 0,5% en 2005.

- 0,25% en 2006.

- 0,25% en 2007,

y el incremento general pactado para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

1.4. Dicha diferencia, en su caso, se aplicará sobre los salarios brutos vigentes al 31 de diciembre del año anterior, y previstos en el artículo 12 del Convenio.

1.5. Tal incremento se abonará con efectos 01 de enero, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

2) Contratos a tiempo parcial.-

2.1. Asimismo será de aplicación a los contratos a tiempo parcial previstos en el capítulo XI.

2.2. Dicha diferencia, en su caso, se aplicará sobre los salarios brutos vigentes al 31 de diciembre del año anterior, previstos en las

tablas salariales, y conceptos salariales recogidos en el Anexo VII del Convenio Colectivo.

3) Empleados línea Brick.-

3.1. Asimismo será de aplicación a los empleados asignados a la línea Brick.-

ARTÍCULO 15.- Complemento de antigüedad.

1) Empleados fijos en alta con anterioridad al 1 de enero de 1995, el devengo de antigüedad se abonará por quinquenios vencidos, de acuerdo con la siguiente base:

a) Quinquenios devengados con posterioridad a 1 de enero de 1991, a razón del 6% del salario base anual vigente en cada momento.

b) Quinquenios devengados con anterioridad al 1 de enero de 1991, a razón del 5% del salario base anual vigente en cada momento.

c) A efectos del cálculo del complemento de antigüedad, cualquier fracción de mes en que se cumpla el quinquenio, será considerado mes completo.

d) El número máximo de quinquenios que podrán cumplir y percibir a partir del 1 de enero de 1995 será de 3, de acuerdo a:

- Empleados que cumplan quinquenios en 1995, percibirán éste y dos más.

- Empleados con quinquenios en curso durante 1995, percibirán éste a su cumplimiento y dos más.

e) Una vez percibidos los tres quinquenios máximos señalados anteriormente, no se devengará más antigüedad en concepto de dicho complemento.

Dicha limitación de quinquenios afectará a todos los empleados del centro, inclusive aquellos que se rijan por un sistema de retribución por méritos (personal clave y ATG).

2) Los empleados que causen alta con posterioridad a 1 de enero de 1995, no devengarán ni percibirán complemento de antigüedad.

ARTÍCULO 16.- Plus de distancia.

Este plus se regirá por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Sin embargo, y mientras no exista modificación de las normas actualmente aplicables, se abonará por este concepto la cantidad de 0,006 € por kilómetro.

ARTÍCULO 17.- Plus de domingos y festivos.

1) El trabajador que efectúe jornada en domingo, o día declarado festivo en el calendario oficial de fiestas, con independencia del descanso que disfrute en la semana siguiente, percibirá un plus monetario que se fija en las siguientes cuantías:

Para 2005:

	€
JORNADA COMPLETA	51,685 BRUTOS
MEDIA JORNADA	25,843 BRUTOS

Para 2006:

	€
JORNADA COMPLETA	53,236 BRUTOS
MEDIA JORNADA	26,618 BRUTOS

Para 2007:

	€
JORNADA COMPLETA	54,833 BRUTOS
MEDIA JORNADA	27,417 BRUTOS

2) Se entenderá como jornada completa la que supere 4 horas.

3) Este plus será asimismo de aplicación cuando el trabajador realice jornada en el día o los días de descanso que tenga establecidos en el cuadro horario y/o calendario laboral que le corresponda.

Los trabajadores asignados a la línea de queso Brick, por la propia prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, quedan excluidos de la percepción del presente plus de domingos y festivos.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, percibirán el presente plus de domingos y festivos en los siguientes casos:

- Cuando la jornada de trabajo en turno de noche finalice en un día un festivo.

- Durante el período de sustitución de vacaciones del personal con contrato a tiempo completo, y si dicha prestación coincide en turno de noche de domingo a lunes. Se percibirá en este caso 1/2 plus de domingo y festivo.

ARTÍCULO 18.- Plus línea de queso Brick.

Los trabajadores asignados a la línea de queso Brick percibirán un plus por día efectivamente trabajado en sábado, festivo o domingo, y con carácter de puesto de trabajo, de acuerdo a las siguientes cuantías brutas:

Año 2006	Año 2007
50,18 € brutos	53,50 € brutos

Este plus será asimismo de aplicación a los empleados de la línea de queso brick cuando el trabajador realice jornada en el día o los días de descanso que tenga establecidos en el cuadro horario y/o calendario laboral que le corresponda.

ARTÍCULO 19.- Quebranto de moneda.

Todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y pago en metálico, percibirá las siguientes cantidades brutas mensuales:

Año 2005	Año 2006	Año 2007
28,006 € brutos	28,846 € brutos	29,711 € brutos

ARTÍCULO 20.- Plus de turnicidad.

1) Todo el personal adscrito al régimen de turnos, con independencia del turno que trabaje, percibirá un plus de turno, por los importes que se indican a continuación:

Año 2005	Año 2006	Año 2007
93,67 € brutos	100,50 € brutos	107,50 € brutos

2) Asimismo, el referido plus será percibido por aquel empleado que ocupe un puesto de trabajo afectado en los términos del apartado anterior, para sustituir por incapacidad temporal, vacaciones o permisos, a otro trabajador que lo esté percibiendo.

3) No se percibirá este plus caso de que el empleado, previa solicitud por escrito y autorización de la empresa, quede adscrito voluntariamente a un turno fijo.

4) El presente plus será así mismo de aplicación a los trabajadores de la línea de Brick que estén adscritos a régimen de trabajo a turnos.

ARTÍCULO 21.- Plus de jornada irregular.

1) El Plus de Jornada Irregular será percibido por todos aquellos trabajadores que realicen jornadas irregulares de acuerdo a lo estipulado en el artículo 28 del presente Convenio.

2) La cuantía de dicho plus para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, es la que se indica a continuación:

Año 2005	Año 2006	Año 2007
61,172 € brutos	63,007 € brutos	64,897 € brutos

ARTÍCULO 22.- Horas extraordinarias. Carácter y naturaleza.

1) El trabajo en horas extraordinarias, dentro de los topes que en cada momento establezca la ley, corresponderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la empresa, y la libre aceptación, a los trabajadores, excepto en los supuestos derivados de Inventarios Almacenes y Producción, Recogida de Leche y Análisis Microbiológico, cuya realización tendrá carácter de obligatoriedad.

2) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo.

3) Naturaleza de las horas extraordinarias:

3.1) Fuerza mayor: Derivadas de la realización de trabajos para prevenir o reparar siniestros, y cualesquiera otras realizadas para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

Dichas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación económica como horas extraordinarias.

La realización de las mismas tendrá carácter obligatorio por el tiempo necesario.

Su abono se efectuará de acuerdo con la fórmula establecida en el artículo 23 número 2) del convenio colectivo.

3.2) Horas estructurales: Derivadas de períodos punta de producción, períodos imprevistos, ausencias, y cualesquiera otras derivadas de la marcha normal del trabajo.

Su compensación se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del convenio colectivo.

3.3) La calificación de la naturaleza de las horas extraordinarias señaladas anteriormente se efectuará mensualmente, de común acuerdo entre ambas representaciones.

ARTÍCULO 23.- Compensación horas extraordinarias estructurales.

1) Se establece el siguiente sistema de compensación para las horas extraordinarias de naturaleza estructural, cuya elección corresponderá al trabajador.

a) Compensación en metálico: 80 horas extraordinarias, según fórmula recogida en el apartado 2) del presente artículo.

b) Compensación en descanso: a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

Las horas cuya compensación se efectúen en tiempo de descanso no se tendrán en cuenta a efectos de determinar el máximo establecido en la Ley.

2) En los casos en que la compensación se realice en metálico, cada hora que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un recargo del 80% del valor hora calculado según la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Bruto Anual} / 217 \text{ días laborables} \times H (1)$$

(1) Siendo H igual a 7,75.

3) Se excluye en todo caso de la compensación en descanso, aquellas horas extraordinarias derivadas de:

3.1) La hora y media extraordinaria de prolongación de jornada, que se abona a todos aquellos trabajadores que presten sus servicios durante la semana laboral completa en turno de noche, estableciéndose la proporción correspondiente para los trabajos nocturnos realizados en semana laboral incompleta.

Este punto será igualmente de aplicación a los trabajadores de la línea brick, cuando presten servicio en turno de noche, a razón de 0,3 horas por día efectivamente trabajado en turno de noche.

3.2) Los trabajos derivados de la finalización del proceso productivo, así como los de recogida de materia prima y equipos.

3.3) Las horas derivadas de limpieza y sanitación de líneas, así como de trabajos preparatorios.

En estos casos, estas horas no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo del nº máximo de horas extraordinarias.

3.4) Las derivadas de la obtención/revisión de la acreditación/capacitación como manipulador de alimentos, con un mínimo de 1 hora y un máximo de 4 horas.

ARTÍCULO 24.- Plus de nocturnidad.

1) Todos aquellos trabajadores que presten sus servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas percibirán un plus de nocturnidad por el tiempo efectivamente trabajado en el citado período del 30% sobre el salario hora, según la fórmula que, para el cálculo del mismo, se establece en el artículo 23.2 del Convenio Colectivo.

2) Asimismo, se aplicará el sistema de compensación previsto en el párrafo 3º, 3-1 del artículo 22 para los empleados que presten servicios en turno de noche durante la semana laboral.

3) El presente plus será de aplicación a los trabajadores de la línea brick, cuando presten servicio en turno de noche.

4) El presente plus será de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial cuando presten servicios en turno de noche.

ARTÍCULO 25.- Gratificaciones extraordinarias.

1) La retribución bruta anual se distribuirá en 15 pagas de idéntica cuantía, correspondientes a los 12 meses naturales y tres pagas extraordinarias que se abonarán estas últimas en los meses de:

Julio
Septiembre
Diciembre

2) Los períodos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias serán los siguientes:

a) Paga de julio: Entre el 1 de julio y 30 de junio.

b) Paga de septiembre y diciembre: Entre el 1 de enero y 31 de diciembre.

c) Dichas pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los períodos de devengo indicados.

d) El abono de las gratificaciones extraordinarias se efectuará el día 15 del mes correspondiente.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 26.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo y los procesos productivos será facultad de la Dirección de la Empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorgan las normativas legales y reglamentarias de carácter general.

ARTÍCULO 27.- Jornada.

1) La jornada laboral anual para cada uno de los años de vigencia del convenio queda fijada de la siguiente forma:

Año 2005	Año 2006	Año 2007
217 días laborables	217 días laborables	217 días laborables

2) De acuerdo con lo expuesto anteriormente, las horas de presencia y trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del convenio, será:

Años 2005, 2006 y 2007.-

Jornada anual ordinaria máxima efectiva: 1.681,75 horas.

Jornada anual ordinaria máxima de presencia: 1.736 horas.

Jornada diaria ordinaria máxima de presencia: 8 horas.

Jornada diaria ordinaria máxima efectiva: 7,75 horas.

Jornada semanal ordinaria máxima 40 horas de promedio.

3) Para los trabajadores de la línea de queso Brick, la jornada semanal será de 48 horas, prestadas de lunes a sábado, con un sistema de rotación de turnos, incluyendo el sábado como día laborable.

El sistema de trabajo será de 6 días a la semana (lunes a sábado) durante 3 semanas, y una cuarta semana de descanso, según cuadrante de rotación que se anexa al presente Convenio (Anexo IX).

Festivos.- Ambas partes, una vez publicado por los organismos competentes el calendario laboral para el año siguiente, acordarán el calendario de fiestas que afectará a esta plantilla de empleados.

Con independencia de lo expuesto en el párrafo anterior, los siguientes días no se prestará servicio: 24, 25, y 31 de diciembre; 1 y 6 de enero.

Banco de horas.-

En el caso de improductividades derivadas de la no adecuación de los recursos humanos y productivos a los volúmenes de fabricación o demanda de mercado, que originen una situación económica o financiera de pérdidas para el centro, o de improductividades derivadas de situaciones de huelgas sectoriales o generales, que impidan el desarrollo normal del proceso productivo, la Dirección del Centro de Trabajo podrá adecuar la jornada de trabajo de 6 días/semana a las necesidades productivas reales, estableciéndose un preaviso de una semana.

La jornada máxima anual será igualmente de 217 días laborales.

4) La jornada de trabajo de los trabajadores con contrato a tiempo parcial a que hace referencia el artículo 69 del presente Convenio, será la siguiente:

1º Período: Prestación en sábados y/o domingos y/o festivos, para la realización de trabajos preparatorios y/o limpieza industrial.

2º Período: Además de los trabajos antes mencionados cubrirán en jornada de lunes a viernes tanto los períodos de alta producción, como la sustitución de vacaciones de trabajadores con contrato a tiempo completo. Es decir, durante este período, la prestación de servicios será de 6 días la semana.

Se adjunta cuadrante de rotación de turnos como Anexo X.

5) La jornada semanal será de lunes a viernes. Se exceptúa del citado régimen semanal los siguientes sistemas de trabajo señalados a continuación:

* Cuadros horarios aprobados por la autoridad laboral.

* Implantación de jornada irregular.

* Sistema de trabajo y horarios establecido para la línea de queso Brick, previsto en el presente artículo y en el anexo VIII del Convenio Colectivo.

* Régimen de trabajo y horarios establecidos para los Contratos a Tiempo Parcial, previsto en el presente artículo y capítulo XI del Convenio Colectivo.

* Con respecto a los referidos sistemas de trabajo y horarios se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, y resoluciones de la autoridad laboral.

ARTÍCULO 28.- Jornada irregular.

1.- Se entiende como jornada irregular aquellos supuestos que incidan en una o más líneas de fabricación; y/o afecten al nivel de empleo del centro, y se deriven de necesidades productivas, como consecuencia de:

1.a.- Circunstancias de mercado: que originen un aumento de volúmenes de fabricación o pedidos imprevistos cuya no atención cause un perjuicio económico para la empresa.

1.b.- Improductividades: derivadas de la no adecuación de los recursos humanos y productivos a los volúmenes de fabricación o demanda de mercado, que originen una situación económica o financiera de pérdidas para el centro.

1.c.- Improductividades: derivadas de situaciones de huelgas sectoriales o generales, que impidan el desarrollo normal del proceso productivo.

2.- La Dirección del Centro deberá cumplir el siguiente procedimiento de comunicación mensual a la representación social a los correspondientes efectos de información sobre la necesidad de proceder a su implantación:

a) Deberá de mediar un preaviso de 5 días.

b) Contenido de la información:

- Previsión de ventas

- Ventas reales

- Previsión de producción

- Producción real

c) Dicha información sustituirá a la información socioeconómica trimestral prevista en el artículo 64.1) del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a: situación de la producción, ventas y programa de la producción.

3.- Procedimiento de designación de empleados:

3.a.- Criterio general: primará el carácter de voluntariedad siempre que los empleados voluntarios posean la cualificación necesaria para la cobertura de las necesidades de plantilla.

3.b.- Subsidiariamente: el criterio de obligatoriedad al objeto de completar la plantilla necesaria.

3.c.- Derecho preferente: se reconoce un derecho preferente a aquellos empleados que habitualmente se encuentren adscritos a la línea o líneas afectadas por la implantación de la jornada irregular.

4.- Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional, entre los empleados de la línea o líneas afectadas por la implantación de los

días de jornada irregular, así como de establecer un criterio de equidad y homogeneidad en la compensación económica, se establecerá un sistema de rotación, tanto para los supuestos de voluntariedad como de obligatoriedad.

5.- El número de días de jornada irregular derivadas de circunstancias de mercado (artículo 28.1.a) como por improductividades (artículo 28.1.b) y c)) para cada uno de los años de vigencia del convenio será de 4 sábados por trabajador y año.

El nº total de jornadas vendrá determinado por el nº de trabajadores fijos en plantilla, multiplicado por 4 días, de los dptos. relacionados directamente con el proceso de fabricación: producción, mantenimiento, carretilleros de producción y laboratorio.

6.- La implantación de la jornada irregular derivada de los supuestos descritos en el apartado 1 del presente artículo, será facultad de la Dirección del Centro, teniendo carácter de obligatoriedad la realización de dichas jornadas.

ARTÍCULO 29.- Sistema de compensación económica. Descanso y recuperación en los supuestos de jornada irregular.

1.- El sistema de compensación económica, retribución y recuperación de días derivados de la implantación de la jornada irregular prevista en el artículo 28 del presente Convenio, se regirá expresamente por lo dispuesto en el presente artículo.

2.- Sistema de compensación económica:

2.a.- Del 1º al 4º día, inclusive, de implantación de jornada irregular se percibirá el plus de jornada irregular en la cuantía prevista para cada uno de los años de vigencia del Convenio, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 21 del referido Convenio. Así mismo y en los supuestos de circunstancias de mercado que conlleven un aumento de volumen de conformidad con lo prevenido en el artículo 28, núm. 1.a), se disfrutará de un día de descanso compensatorio del exceso de jornada semanal.

2.b.- Del 5º al 20º día, inclusive, se abonarán a razón de valor hora extra, más el plus de domingo y festivos en las cuantías previstas en el artículo 17 del Convenio para cada uno de los años de vigencia; tal compensación no conllevará compensación en descanso.

2.c.- Las jornadas irregulares previstas en el apartado 2.b. del presente artículo, si bien se abonan a razón de valor hora extra, no tendrán el carácter y naturaleza de horas extraordinarias, no computando por tanto a efectos de determinar el número máximo de horas extras previstas en el convenio, quedando su realización compensada -a efectos de tiempo de trabajo- con la reducción de jornada en cómputo anual.

2.d.- Todos aquellos empleados que como consecuencia de la implantación de la jornada irregular presten sus servicios entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad por el tiempo efectivamente trabajado en el citado período del 30% sobre el salario hora.

2.e.- A efectos del cálculo del valor hora extra como del plus de nocturnidad será de aplicación la fórmula prevista en el artículo 23.2 del Convenio Colectivo.

2.f.- La Empresa facilitará los medios de transporte necesarios para posibilitar el desplazamiento de los trabajadores afectados por la jornada irregular.

3.- Sistema de compensación en descanso o recuperación.

3.1.- Compensación: circunstancias de mercado- aumento de volúmenes de fabricación, demanda de mercado, o pedidos imprevistos -, que sea necesario trabajar en sábado o día no laborable:

a) El día/s de descanso se disfrutará siempre que sea posible en el día/s en que se produzcan improductividades de conformidad con lo dispuesto en los apartados 1.b) y 1.c, del artículo 28.

b) Si el disfrute previsto en el apartado a) del presente artículo no fuera posible, el día/s se adiciónarán a vacaciones, o en su defecto se disfrutará individualmente en lunes o viernes, salvo petición en contrario por parte del empleado.

3.2.- Recuperación: improductividades.- Los días de trabajo perdidos, derivados de este supuesto, se recuperarán mediante el siguiente sistema:

a) Se recuperará en sábado/s o día no laborable donde se produzca un aumento de la demanda de mercado, o volúmenes de fabricación.

b) Caso de no ser posible la recuperación dispuesta en el apartado a), se deducirá de las vacaciones anuales, previa petición del empleado.

c) Cualquier otra fórmula que se acuerde por ambas representaciones.

4.- En los supuestos de improproductividades, se procurará que la misma se efectúe en viernes o lunes.

ARTÍCULO 30.- Vacaciones.

1.- Los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo disfrutarán de los siguientes períodos máximos de vacaciones retribuidas:

1.a.- Para cada uno de los años de vigencia del convenio el número máximo de días de vacaciones será el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula:

Días naturales del año, menos los días derivados de:

(sábados)

(domingos)

(14 festivos)

(días laborables de jornada anual previstos en el artículo 27 del Convenio Colectivo, para cada uno de los años de vigencia del Convenio).

= días de vacaciones anuales.

A estos efectos, el sábado será considerado día no laborable.

2.- No obstante lo previsto en el apartado anterior, y previo acuerdo de las partes, se podrá establecer puentes con cargo a días de vacaciones, siempre y cuando que las necesidades productivas y de mercado lo permitan.

3.- Al objeto de optimizar el proceso productivo y evitar improproductividades derivadas de paradas y arranques durante la semana, ambas representaciones se comprometen a revisar, y en su caso a acordar, el traslado de aquellas fiestas que caigan en mitad de semana, que no revistan un especial carácter familiar o social.

ARTÍCULO 31.- Planificación de vacaciones.

1.- La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por el interesado con al menos 2 meses de antelación sobre la fecha de inicio.

2.- Todo el personal de la compañía solicitará las vacaciones antes del 1 de marzo de cada año.

3.- Los jefes de cada departamento, en base a estas solicitudes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las disposiciones legales aplicables, confeccionarán el plan de vacaciones de su propio departamento, remitiéndolo al Comité de Empresa.

En el caso del departamento de producción, la confección del plan de vacaciones se deberá ajustar igualmente a lo establecido en el punto siguiente:

4.- Se establecen los siguientes períodos de vacaciones para el Dpto. de Producción:

A) Período estival y Navidad:

- Del 15 de junio al 30 de septiembre: 5 turnos de vacaciones de 3 semanas consecutivas.

- Del 17 de diciembre al 10 de enero: 1 turno de vacaciones de 3 semanas consecutivas

B) Resto del año:

Durante este período se disfrutarán el resto de vacaciones.

La distribución del personal según los turnos de vacaciones del apartado A), así como el resto del año del apartado B), se hará de forma proporcional, en función del número de trabajadores de dicho departamento.

5.- Para los trabajadores de la línea de queso Brick, se garantizarán tres semanas de vacaciones en período estival: de 15 de junio a 30 de septiembre, computándose en este caso el sábado como día la-

borable, distribuyéndose el personal de forma proporcional por turnos, en función del nº total de trabajadores.

6.- Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial, las vacaciones se disfrutarán necesariamente dentro del 1º período a que hace referencia el artículo 27.4, es decir, fuera del período de sustitución de las vacaciones de los empleados con jornada a tiempo completo y de los períodos puntas de producción (período comprendido de abril a septiembre ambos inclusive, y período de Navidades).

7.- Analizado por parte del Comité de Empresa el referido plan de vacaciones, expondrá los comentarios, objeciones o sugerencias que estime pertinentes, devolviendo el plan a los jefes de departamento respectivos.

8.- Una vez recibida por parte de los jefes de departamento respectivos, las sugerencias, comentarios y objeciones realizados por parte del comité de empresa, decidirán y confeccionarán el plan definitivo de vacaciones, exponiéndolo en el tablón de anuncios.

9.- El plan de vacaciones tendrá una efectividad desde el 1 de mayo hasta el 31 de marzo del año siguiente.

10.- Alteraciones en el plan definitivo de vacaciones.

a) Si el jefe de un departamento se viera obligado, por necesidades del servicio, o por causas de fuerza mayor, a modificar el plan definitivo expuesto en el tablón de anuncios, podrá efectuarse dicha modificación, pero en tal caso deberá compensar al trabajador o trabajadores afectados:

- Con un día laborable adicional de vacaciones si la modificación altera un mínimo de 5 días laborables y hasta un máximo de 15 días del plan individual de vacaciones.

- Si la alteración excediera de 15 días, la compensación sería de 2 días laborables de vacaciones.

b) No procederá la aplicación de la compensación expuesta en el párrafo anterior, cuando la modificación del período de vacaciones, en todo o en parte, tuviera su origen en causas ajenas a la voluntad de la empresa, tales como petición de cambio por parte del trabajador, enfermedad, accidente, etc.

ARTÍCULO 32.- Clasificación profesional.

1) Se establece la siguiente clasificación profesional de empleados con experiencia, de acuerdo con los siguientes grupos profesionales:

- | | |
|-----------|---|
| Grupo 1: | Jefe de fabricación
Jefe de inspección lechera
Jefe administrativo de 1ª
Jefe de laboratorio |
| Grupo 2: | Inspector de distrito
Jefe de sección
Encargado
Jefe administrativo de 2ª
Jefe de sección de laboratorio
Capataz |
| Grupo 3: | Oficiales de 1ª y 2ª administrativos
Especialistas de 1º de fabricación
Oficial 1ª de mantenimiento de fabricación
Oficial de 1ª carretillero
Almacenero
Oficial 1ª de laboratorio |
| Grupo 4ª: | Auxiliar administrativo
Telefonista-recepcionista
Especialista de 2ª
Oficial de 2ª de laboratorio
Oficial de 2ª de mantenimiento |
| Grupo 5º: | Auxiliar laboratorio
Especialista de 3ª
Oficial de 3ª
Peón |

2) Ambas partes acuerdan incorporar como Anexo I al presente convenio las descripciones de grupos y puestos de trabajo de acuerdo con los siguientes criterios:

I Conocimientos:

- Formación
- Experiencia

II Iniciativa, autonomía

- Marco de referencia
- Elaboración, toma de decisiones

III Complejidad:

- Dificultad del trabajo
- Esfuerzo físico
- Ambiente de trabajo

IV Responsabilidad

- Gestión/Resultados
- Interrelación

V Mando

3) Asimismo, ambas partes acuerdan incorporar como anexo II al presente convenio el peso específico de cada uno de los siguientes factores, acordados por ambas representaciones.

ARTÍCULO 33.- Movilidad funcional. Trabajos de grupo superior.

1) No tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, conocimientos así como la pertenencia a los grupos profesionales definidos en el artículo 32.

2) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas, organizativas productivas y económicas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. Caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo la empresa comunicar esta situación a la representación social.

3) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de la promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

4) No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo profesional durante un período de 6 meses consecutivos durante un año, u 8 meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de vacante correspondiente a las funciones por él realizadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo del convenio colectivo.

6) En los supuestos de cambio de funciones distintas a los supuestos previstos en este artículo, ambas partes se remiten a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 34.- Trabajos de nivel o categoría superior o inferior.

1) El trabajador que realice funciones de categoría o nivel superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante 2 años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría o nivel superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría o nivel asignado y la función que efectivamente realice.

4) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría o nivel inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución

y demás derechos derivados de su categoría o nivel profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 35.- Ascensos.

1) Ascensos por capacitación: Se producirán teniendo siempre en cuenta la formación, experiencia y méritos que concurren en los empleados de la Compañía, los cuales, en cualquier caso, deberán cubrir los requisitos especificados en las descripciones de los puestos de trabajo elaboradas por la Empresa, y ello tanto si se trata de puestos vacantes, como de puestos de nueva creación. Se remitirá una copia de tales descripciones al Comité de Empresa.

En igualdad de circunstancias, tendrá derecho de preferencia el personal perteneciente a la plantilla fija de la Empresa, y dentro de ella, los que ostenten mayor antigüedad.

2) La Empresa, a través de los tablones de anuncios publicará las vacantes que se produzcan en cualquier caso, adjuntando una descripción de las condiciones necesarias para cubrir las mismas, pudiendo presentarse como candidatos todos los empleados que, reuniendo tales condiciones, así lo deseen.

3) Pruebas de aptitud: Los candidatos presentados serán sometidos a pruebas de aptitud confeccionadas por el futuro inmediato superior del empleado y/o inmediato superior de éste, debiendo publicarse asimismo, en el tablón de anuncios, las pruebas a las que serán sometidos los candidatos. Dichas pruebas deberán estar en consonancia con las características especificadas en la descripción del puesto en cuestión.

Cada Dpto. determinará previamente la valoración porcentual de las pruebas prácticas y teóricas.

Salvo en caso de perentoria necesidad, las convocatorias para cubrir las vacantes y las pruebas a que serán sometidos los candidatos deberán exponerse con un mínimo de dos semanas de antelación.

El Tribunal que juzgue dichas pruebas estará compuesto por:

-El Jefe del centro de trabajo o persona en quien delegue.

-El futuro inmediato superior del puesto en cuestión.

-Un representante del departamento de personal.

-Dos representantes sindicales del grupo al que pertenezca el candidato.

4) Realizadas las pruebas de aptitud será seleccionado el candidato que haya superado las mismas con mejor calificación.

5) Si alguno o algunos de los candidatos presentados y no seleccionados tuviera objeciones que hacer a la selección final, deberá presentar su queja al Comité de Evaluación, remitiendo copia al departamento de Recursos Humanos.

El Comité de Empresa o Delegado de personal podrá elevar un informe al Departamento de Personal, exponiendo los motivos por los que estime puedan haber existido anomalías en el procedimiento de selección.

En el Departamento de Personal, recibido dicho informe, recabará cuantos documentos, pruebas de aptitud, etc., estime necesario para obtener un claro juicio de la situación, dando una solución definitiva, juntamente con el mando de Línea, al problema presentado.

6) Cuando por las características especiales de un candidato exista clara evidencia de su superioridad con respecto a los demás candidatos a juicio de los componentes del Tribunal, no será precisa la realización de pruebas de aptitud.

7) En el supuesto de que, celebradas las pruebas de aptitud, ninguno de los candidatos cubriera los requisitos necesarios para el desempeño del cargo, la Empresa procederá a cubrir los puestos con personal ajeno a la misma, el cual, a su vez, deberá ser sometido a las pruebas de aptitud correspondientes.

8) Serán de libre designación de la Empresa las categorías siguientes: Personal directivo y sus Secretarías; Técnicos; Jefes de Fabricación, Control, Sección y Administrativos de 1ª, así como Supervisores.

CAPÍTULO IV MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 36.- Movilidad geográfica.

1) Se entiende por movilidad geográfica el traslado del trabajador a centro de trabajo distinto a los que estos presten servicios de

forma permanente, y que exijan cambio de residencia, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas, productivas y económicas.

2) Se entenderá que concurren las causas expuestas en el apartado número 1 de este artículo, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mayor respuesta a las exigencias de la demanda.

3) La movilidad geográfica podrá tener carácter:

3.1) Colectiva cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, o cuando en un período de 90 días, el traslado afecte a un número de trabajadores superior a 7 empleados.

3.2) Temporal.

3.3) Individual: Todos aquellos supuestos no recogidos en los apartados anteriores.

4) En ningún caso se considerará movilidad geográfica el traslado de aquellos trabajadores que hayan sido contratados para prestar sus servicios en diversos centros de trabajo, o que su prestación de servicios se realice de forma itinerante en uno o más centros de trabajo.

5) El procedimiento a seguir en los supuestos de movilidad geográfica colectiva individual, así como en los supuestos de traslado temporal, será el establecido en los artículos 37, 38 y 39 del presente convenio.

En lo no previsto en los referidos artículos será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 37.- Movilidad geográfica colectiva.

1) Deberá de ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no inferior a 15 días.

2) Dicho período de consultas deberá de versar sobre los siguientes extremos:

2.a) Causas motivadoras de la decisión empresarial.

2.b) Posibilidades y alternativas de evitar o reducir los efectos derivados del traslado para los trabajadores afectados.

2.c) Medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores afectados.

2.d) Compensaciones económicas para los gastos propios del trabajador y familiares derivados del traslado, así como aquellos otros que puedan acordar las partes durante la negociación.

3) La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán de ser formalizadas por escrito y notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

4) Tras la finalización del período de consultas, la dirección de la empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, o la extinción de su contrato de trabajo.

b) Caso de optar por la extinción del contrato de trabajo, percibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.

c) La decisión de traslado deberá ser comunicada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad.

5) El acuerdo con los representantes de los trabajadores durante el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el número 4 de este artículo.

El acuerdo durante el período de consultas requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

6) Concluido el período de consultas sin acuerdo de las partes, se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual del trabajador.

La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

7) Los representantes legales de los trabajadores, así como los trabajadores mayores de 50 años, y menores de 18 años, tendrán prioridad de permanencia, salvo aceptación voluntaria.

ARTÍCULO 38.- Movilidad geográfica individual.

1) La decisión de traslado deberá de ser notificada al trabajador así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad.

2) Simultáneamente a dicha notificación se abrirá un periodo de consultas para las partes de 15 días.

3) Dicho período de consultas deberá versar sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, medidas para reducir sus efectos, así como la compensación económica por gastos propios del trabajador y familiares a su cargo, derivados del traslado, así como aquellos otros que puedan acordar las partes durante la negociación.

4) A la finalización del período de consultas ambas partes formalizarán por escrito sus posiciones.

5) Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar:

a) Aceptar el traslado, percibiendo la compensación económica por gastos propios y de los familiares a su cargo.

b) O extinguir su contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y por un máximo de 12 mensualidades.

6) Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación, el empleado que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

ARTÍCULO 39.- Desplazamientos temporales.

1) Por razones técnicas, organizativas, productivas, económicas, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la dirección de la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan temporalmente en población distinta de la de su domicilio habitual.

2) En dicho supuestos, la empresa, además de los salarios, abonará los gastos de viaje, dietas y alojamiento establecidos en el presente convenio.

3) El trabajador deberá de ser informado del desplazamiento con una antelación mínima de 30 días a su efectividad.

4) En aquellos supuestos de desplazamiento superiores a 3 meses de duración, el empleado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los días de viaje cuyos gastos serán reembolsados por la empresa de acuerdo a las dietas previstas en el presente convenio.

5) Contra la orden de desplazamiento, y sin perjuicio de su efectividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos a los establecidos en el apartado 6º del artículo 38 del convenio colectivo.

6) Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo.

7) El trabajador desplazado temporalmente percibirá en el puesto de destino los conceptos variables que hubiera percibido en el puesto de origen, de acuerdo a su sistema de rotación. Se exceptúan de esta percepción las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 40.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

1) La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

2) Se entenderá que concurren las causas indicadas anteriormente, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mayor respuesta a las exigencias del mercado.

3) Tendrán la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y 40 del Convenio Colectivo.

4) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter:

a) Individual: Condiciones de trabajo que disfrutan los trabajadores a título individual.

b) Colectiva: La modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral de la dirección de la empresa de efectos colectivos.

5) En lo no previsto en el presente artículo, y artículos 41 y 42 del presente Convenio, relativos a modificación sustancial de condiciones de trabajo, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 41.- Modificación sustancial de condiciones individuales.

1) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual será notificado por parte de la Dirección de la Empresa al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

2) Simultáneamente a dicha notificación se iniciará un período de consultas para las partes de 15 días naturales máximo.

3) Dicho período de consultas deberá de versar sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

4) A la finalización del período de consultas, ambas partes formalizarán por escrito sus posiciones.

5) En aquellos supuestos previstos por la Ley, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1a) del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

6) Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión de la Dirección de la Empresa podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

ARTÍCULO 42.- Modificación sustancial de carácter colectivo.

1) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectiva deberá ir precedida de un período de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores.

2) Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la dirección de la empresa, y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los empleados afectados.

3) Caso de alcanzarse acuerdo durante el período de consultas, este requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

4) Tras la finalización del período de consultas, la Dirección de la Empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurra el plazo de 30 días.

5) Contra las decisiones a que se refiere el presente artículo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual por parte del trabajador de rescisión de la relación laboral, percibiendo en este caso una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y por un máximo de 9 meses.

6) Asimismo, el acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del dere-

cho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescisión de la relación laboral en los términos señalados en el apartado anterior.

CAPÍTULO V EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 43.- Tipos de excedencia.

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

3) La excedencia voluntaria: podrá ser solicitada por todos aquellos trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa.

3.1) El plazo de excedencia voluntaria no podrá ser, salvo acuerdo de las partes, inferior a dos años, o superior a cinco años.

3.2) Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la finalización del anterior período de excedencia.

3.3) El trabajador en excedencia voluntaria conservará un derecho de reserva preferente al reingreso de igual o similar categoría o grupo profesional que hubiera o se produjeran en la empresa. En todo caso, se reincorporará en la empresa como máximo a los tres meses de haber solicitado su reingreso.

ARTÍCULO 44.- Excedencia forzosa.

1) Tendrán la consideración de excedencia forzosa, los siguientes supuestos:

a) La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o nacional, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

c) En ambos supuestos, el reingreso deberá ser solicitado al mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

ARTÍCULO 45.- Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

1) El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto como lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

2) Dicho período de excedencia no podrá ser superior a tres años.

3) Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

4) Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

5) El período en excedencia computará a efectos de antigüedad.

6) El trabajador durante el período de excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación y capacitación profesional.

7) Asimismo, el empleado podrá solicitar el pase a la situación de excedencia en los términos y condiciones expuestos en el presente artículo, en los siguientes supuestos:

7.1) Caso de adopción de hijos de edad inferior a un año, previa justificación documental de dicha situación.

7.2) Para cuidado de hijo con minusvalía física o discapacidades psíquicas, reconocidas por los servicios médicos oficiales establecidos por la administración pública, de acuerdo a los baremos legalmente previstos.

7.3) A los efectos del apartado anterior, se entenderá por minusvalía aquellas situaciones cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

7.4) Para atender a familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad, en casos de enfermedad grave o situaciones invalidantes.

7.5) Se entenderá por enfermedad grave y situaciones invalidantes, a los efectos del apartado anterior, aquellas situaciones en las que el familiar no pueda valerse por sí mismo y requiera el cuidado y asistencia continua de otra persona.

El reconocimiento de dicha situación requerirá informe favorable del servicio médico de la Seguridad Social.

8) El trabajador, durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En el supuesto de no existir puesto de trabajo a la fecha de su reingreso, la citada reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

9) El reingreso deberá ser solicitado con 30 días de antelación a la finalización del período de excedencia.

Dicha solicitud de reingreso deberá de efectuarse por escrito, mediante correo certificado con acuse de recibo, o mediante solicitud escrita y comparecencia personal ante el departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, el cual acusará recibo de su presentación.

CAPÍTULO VI BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 46.- Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, la Empresa compensará el 100% del salario bruto durante los quince primeros días. Con posterioridad a dicho período, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto, hasta un máximo de 18 meses.

Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la Empresa, en tanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial.

ARTÍCULO 47.- Permisos retribuidos.

1) Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán obtener licencias retribuidas, previo aviso y justificación, en los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

b) Alumbramiento de la esposa: 3 días naturales. Este permiso se ampliará hasta cinco días, en el supuesto de ocurrir en distinta provincia de la de residencia del trabajador.

c) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos o personas que convivan con el empleado, cuatro días naturales, ampliables a cinco en las mismas circunstancias del apartado anterior.

d) Fallecimiento de tío carnal o su cónyuge y primo carnal, un día natural, ampliable hasta dos, cuando los citados parientes residieran a más de 250 km del domicilio del trabajador.

e) Fallecimiento de hermanos políticos y abuelos del cónyuge, dos días naturales ampliables hasta cuatro en los mismos supuestos del apartado anterior.

f) Boda de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre, madre o nietos, un día natural, ampliable hasta dos, caso de tener lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador.

g) Para atender personalmente asuntos de justificada urgencia, y siempre que la comparecencia a las mismas coincida con el horario laboral, hasta tres días naturales al año. Se considerarán asuntos propios de justificada urgencia los siguientes:

-Obtención y renovación de DNI, carnet de conducir y pasaporte.

-Asistir a citación judicial.

-Cambio de domicilio.

-Aquellos otros que a juicio del Jefe del centro estén justificadas.

En el primer supuesto, el trabajador deberá avisar de su inasistencia al trabajo con, al menos, una semana de antelación.

h) Hasta 3 horas en el supuesto de asistencia a consulta médica.

Aquellos casos que con motivo del desplazamiento o tiempo de consulta superen dicho tope serán analizados conjuntamente por parte del jefe de personal y un miembro de la representación social, quienes resolverán sobre la procedencia o no de tal exceso.

2) Los favorecidos con la concesión de licencias tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios suficientes que les exija la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderían el derecho a la licencia, considerándose los días de ausencia faltas injustificadas al trabajo

ARTÍCULO 48.- Fondo social.

1) Se establece un fondo social para cada uno de los años de vigencia del Convenio, con las siguientes cuantías:

Año 2005	Año 2006	Año 2007
40.674,164	41.894,389	43.151,221

2) El fondo así constituido se distribuirá entre todos los trabajadores que se encuentren de alta el día de su utilización en cada uno de los cuatro años de vigencia del presente Convenio.

3) La administración de dicho fondo corresponderá a los representantes legales de los trabajadores, y se gestionará conjuntamente con el departamento de RR.HH., los cuales deberán destinar el mismo a algún fin de carácter social, cultural o recreativo.

4) El control del destino de los fondos corresponderá a la Empresa.

ARTÍCULO 49.- Fondo social bis.

1) La Representación Social, por autorización de los empleados del centro de trabajo, podrá destinar para gastos y fines de representación sindical, las siguientes cantidades para cada uno de los años de vigencia del Convenio:

Año 2005	Año 2006	Año 2007
2.033,714 €	2.094,726 €	2.157,568 €

2) Dichas cantidades deberán de ser detraídas de las cuantías establecidas en el artículo 48, en concepto de fondo social, para el año de vigencia del Convenio.

3) Los gastos derivados de los conceptos indicados anteriormente se reembolsarán previa presentación de las correspondientes facturas, que deberán de reunir todos y cada uno de los requisitos establecidos en la legislación fiscal.

4) Caso que dichas cantidades no sean gastadas durante el transcurso del año, el remanente se reintegrará al fondo social para su distribución entre los empleados, o permanecerá en dicho fondo.

5) Las cantidades recogidas en el presente artículo podrán ser utilizadas por cualquiera de las representaciones que integren y compongan el Comité de Empresa del centro de trabajo, en los términos y condiciones que pacten, y/o en función de lo que establezca el reglamento de funcionamiento del propio Comité, remitiendo copia del acuerdo al departamento de RR. HH.

ARTÍCULO 50.- Premio de jubilación.

1) Todos aquellos trabajadores que se jubilen entre los 60 y los 65 años, percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

-Para antigüedades entre 10 y 14 años: 2 mensualidades de salario bruto

-Por antigüedades entre 15 y 19 años: 4 mensualidades de salario bruto

-Para antigüedades de 20 y más años: 6 mensualidades de salario bruto

Se entenderá por mensualidad un doceavo de la retribución anual total.

2) El citado premio no será de aplicación para aquellos empleados regidos por el sistema de méritos, que en función de su grado puedan adherirse, voluntariamente, al Plan de Jubilaciones establecido por la Compañía.

ARTÍCULO 51.- Seguro de vida.

Todos los trabajadores fijos incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio estarán incluidos en una póliza de seguro de vida y accidentes, en los siguientes términos:

1) En caso de muerte natural, los herederos legales del trabajador percibirán la cantidad de capital asegurado.

2) En caso de invalidez permanente, total y absoluta el propio trabajador percibirá el capital asegurado.

3) En caso de muerte por accidente, la cantidad a percibir por los herederos legales del trabajador será la del doble del capital asegurado.

4) En cualquier caso, las condiciones por las que se rige este tipo de seguro de vida vienen determinadas en la póliza que la Empresa tiene concertada con la compañía aseguradora. Copia de la póliza será enviada al Comité de Empresa.

5) La adhesión al seguro de vida tendrá carácter de voluntariedad.

Todos aquellos empleados interesados en la citada cobertura, deberán proceder a formular su adhesión mediante la cumplimentación del correspondiente boletín.

6) El capital asegurado ascenderá a 36.060 euros brutos.

7) El empleado de Convenio que solicite voluntariamente su adhesión, contribuirá al coste de la prima del seguro de vida mediante la aportación de 0,60 euros/mes.

ARTÍCULO 52.- Ropa de trabajo.

La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales los prácticos y el calzado adecuado cuando se precise, previa entrega de los usados. También facilitará uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductores y subalternos que, a juicio de la Empresa, lo precisen en su función.

ARTÍCULO 53.- Dietas.

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos, según el siguiente baremo:

Para el año 2005:

	€
a) Desayuno	Hasta 2,338
b) Comida	Hasta 18,622
c) Cena	Hasta 23,875

Para el año 2006:

	€
a) Desayuno	Hasta 2,408 €
b) Comida	Hasta 19,181 €
c) Cena	Hasta 24,592 €

Para el año 2007.-

	€
a) Desayuno	Hasta 2,480 €
b) Comida	Hasta 19,757 €
c) Cena	Hasta 25,329 €

Los apartados b y c podrán acumularse hasta el tope máximo de la suma de ambas cuantías, siempre que existan ambos conceptos.

El km por uso del vehículo particular se reembolsará a 0,21 €/km.

Para recibir la compensación de los gastos efectuados, se hace necesario:

a) Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde presta sus servicios.

b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

ARTÍCULO 54.- Dietas con motivo de la negociación colectiva del convenio del centro de trabajo.

1) Asimismo le será de aplicación el artículo 53 del presente convenio, a aquellos desplazamientos efectuados por los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo que deban de efectuarse fuera del centro de trabajo.

2) Para recibir el reembolso de los gastos efectuados, se hace necesario:

a) Que el motivo del desplazamiento se derive de convocatoria por parte de la Empresa o de la autoridad laboral.

b) Que alguno de los conceptos (comida, desayuno y cena) se originen con motivo del desplazamiento, y coincidan durante el tiempo de reunión.

Para la percepción del concepto cena, la reunión deberá finalizar a partir de las 21:00 horas.

c) Tener autorización previa del jefe de personal del centro de trabajo, con quien se acordará el medio de transporte, o número de vehículos necesarios en su caso.

d) Justificación posterior a través de nota de gastos de la realización de los conceptos, a la cual se adjuntarán los correspondientes justificantes.

ARTÍCULO 55.- Vales de comida.

Se establecen unos vales de comida y desayuno para todos los empleados de forma gratuita, en función de los turnos de trabajo que a continuación se exponen:

Turno de 6.00 a 14.00 horas	Vale de desayuno y comida
Turno de 9.00 a 17.15 horas	Vale de desayuno y comida
Turno de 14.00 a 22.00 horas	Vale de comida
Turno de 22.00 a 6.00 horas	Vale de desayuno y comida

Estas condiciones serán asimismo de aplicación en los supuestos de implantación de jornada irregular.

Los incrementos de los vales de comida y desayuno se elevarán cada 6 meses, en el porcentaje de incremento experimentado por el componente "Alimentación".

CAPÍTULO VII JUBILACIÓN

ARTÍCULO 56.-

1) Ambas partes, al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores, acuerdan proceder a:

1.1) Establecer con carácter de obligatoriedad la jubilación forzosa a la edad de 65 años.

1.2) Establecer con carácter optativo, y previa solicitud del empleado, la jubilación voluntaria a los 64 años de edad.

2) En ambos supuestos, la dirección de la empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por un período de un año.

3) Si a la finalización del citado período de un año, el puesto de trabajo del empleado jubilado no ha sido objeto de amortización, la empresa se compromete a suscribir un contrato de carácter indefinido.

4) El apartado 2 del presente artículo, será asimismo de aplicación en aquellos supuestos en que el puesto de trabajo del trabajador jubilado a los 64 o 65 años de edad, sea susceptible de amortización desde el momento de su jubilación.

En este supuesto el trabajador-sustituto podrá ser destinado a cualquier otro departamento o servicio en que hubiese necesidades de personal.

Ambas partes acuerdan proceder a la adecuación del presente artículo, una vez sea publicado y entre en vigor la ley sobre cláusulas de los convenios colectivos, referidos al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes

ARTÍCULO 57.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia, e intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 58.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.

2) No cursar dentro de los plazos establecidos la baja o justificante correspondiente cuando se falte al trabajo.

ARTÍCULO 59.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1) Falta no justificada de asistencia al trabajo.

2) Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.

3) Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.

4) Solicitar permiso alegando causa inexistente.

5) No comunicar dentro de los plazos que exijan las disposiciones legales los cambios o situaciones que se produzcan en la situación personal o familiar del empleado.

6) El quebramiento de reserva obligada sin que produzca graves perjuicios.

7) Los trabajos mal realizados que impliquen falta de atención, o cuidado, que originen averías en los equipos, instalaciones, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas superior a lo normalmente admisible.

8) La reiteración o reincidencia en falta leve.

ARTÍCULO 60.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, que no tengan la consideración de falta leve o grave.

2) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa, o a los familiares que convivan con ellos.

4) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

6) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

ARTÍCULO 61.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de hasta 15 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de 16 hasta 60 días o despido.

ARTÍCULO 62.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 63.- Seguridad y salud.

1) La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y medidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

2) Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

3) Las técnicas preventivas, irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del empleado desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso.

4) Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

5) La formación en esta materia es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones del trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

ARTÍCULO 64.- Reconocimiento médico.

La Empresa queda obligada a establecer lo necesario para que todos los trabajadores tengan como mínimo un reconocimiento médico al año. Dicho reconocimiento incluirá como mínimo los siguientes aspectos:

-Análisis de sangre.

-Análisis de orina.

-Auscultación general.

Adicionalmente el médico que realice el reconocimiento recomendará el tratamiento posterior para problemas particulares.

Los resultados de dichos reconocimientos deberán ser facilitados a los interesados a su requerimiento.

Los reconocimientos de ingreso y anual, tendrán carácter de obligatorio, preservándose los derechos fundamentales del empleado.

CAPÍTULO X DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

ARTÍCULO 65.- Derechos sindicales.

1) Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

-Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

-Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

-Planes de formación profesional de la empresa.

-Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

-Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito, que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

g) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilicen.

h) Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

i) Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

j) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

k) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o no puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2) Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados c y d, del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

ARTÍCULO 66.- Garantías.

1) Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por remoción o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

- Hasta 100 trabajadores, 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores, 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores, 35 horas
- De 751 trabajadores en adelante, 40 horas

ARTÍCULO 67.- Cesión de horas sindicales.

1) Se podrá acumular anualmente horas sindicales en uno o más miembros de la misma central sindical de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Constitución de una bolsa anual con el crédito individual mensual de cada uno de los representantes de los trabajadores pertenecientes a la misma central sindical.

b) Para la constitución de la referida bolsa anual, será requisito imprescindible que cada uno de dichos miembros ceda individual y previamente su crédito mensual a favor de la referida bolsa.

c) Dicha bolsa anual estará constituida por el crédito individual mensual de cada representante de los trabajadores en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

d) Cada una de las centrales sindicales nombrará de entre sus miembros, a un representante que será el responsable de comunicar por escrito al departamento de Recursos Humanos de la planta, los siguientes extremos:

a) Escritos de cesión del crédito mensual individual de cada uno de los miembros a favor de la bolsa anual.

b) La utilización individual, la cesión y acumulación entre sus miembros de las horas sindicales correspondientes a la bolsa anual.

c) Preavisar de las ausencias al departamento de Recursos Humanos de la planta de acuerdo a los siguientes plazos:

- Ausencias de hasta tres días consecutivos: 48 horas.
- Más de tres días: Una semana.
- Ausencias inferiores a las indicadas anteriormente: por el tiempo imprescindible.

2) Asimismo, y mediante el sistema indicado anteriormente se podrá ceder y acumular horas sindicales de la referida bolsa en el delegado sindical.

Dicha cesión se efectuará por escrito especificando el número de horas cedidas, así como los representantes de los trabajadores que ceden las mismas.

El citado escrito deberá de ir firmado y rubricado por el representante de los trabajadores señalado en el apartado d) de este artículo.

ARTÍCULO 68.- Acción Sindical.

1) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2) Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio Colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos, que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

CAPÍTULO XI CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

ARTÍCULO 69.- Regulación y régimen de trabajo y compensación.

Objeto:

Todas aquellas actividades de carácter productivo, mantenimiento y auxiliares del proceso productivo que deban acometerse durante fines de semana, festivos y lunes o días posteriores a festivo. Asimismo dichos contratos sustituirán los periodos de vacaciones de empleados a tiempo completo de junio a septiembre, así como los períodos puntas de producción (período comprendido de abril a septiembre, ambos inclusive, y período de Navidades).

La Dirección de la Compañía en base a razones organizativas, productivas, técnicas o derivadas de la implantación de jornada irregular, podrá modificar los citados periodos temporales u horarios de trabajo. Las horas no trabajadas se recuperarán en el día o días que se señalan.

Jornada ordinaria máxima anual:

Será igual al 73% de la jornada máxima anual ordinaria prevista en el Convenio Colectivo.

Retribución económica:

Conceptos salariales = Salario Base más Plus Convenio. Retribución bruta anual en 15 pagas (12 ordinarias + 3 extraordinarias). A los efectos de determinar para estos contratos la retribución bruta anual se tendrá en cuenta el salario previsto en las Tablas Salariales para las categorías profesionales de Esp. 1ª, Of. 1ª y Of. 1ª Laboratorio.

Asimismo y durante el periodo de sustitución de vacaciones del personal a tiempo completo percibirán el Plus de Domingos y Festivos, en los términos y condiciones reflejados en el artículo 17.3 del presente Convenio.

Durante el periodo de sustitución de vacaciones el régimen de trabajo será de 6 días a la semana.

Nocturnidad = Retribución bruta anual * 73% / Jornada ordin.
Máxima anual * 73% = valor hora ordinaria + 30%

Derecho preferente:

a) De conversión de empleados a tiempo completo a tiempo parcial.

b) De los empleados a tiempo parcial para la cobertura de vacantes a tiempo completo.

Caso de haber más solicitantes que vacantes la misma se cubrirá a través del artículo 35 del Convenio.

Cualificación / Formación:

Se establece un período de cualificación de 5 meses en el puesto de trabajo, tanto para los contratos que inicialmente se suscriban,

como para la cobertura de vacantes; tal periodo de cualificación se cubrirá por la suscripción de un contrato de duración determinada.

Legislación aplicable:

D.L. 5/2001, de medidas urgentes Reforma Laboral y R.D.L. 1561/95 de 21/09 sobre Jornadas Especiales de Trabajo y Estatuto de los Trabajadores.

El presente capítulo le será de aplicación asimismo a todos aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido que puedan suscribirse en el futuro.

Para el establecimiento del salario se tendrá en cuenta la cat. profesional prevista en el artículo 32 del Convenio, de acuerdo a la naturaleza o contenido de las tareas del puesto de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

I.-Derecho supletorio: Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y leyes generales y demás disposiciones reglamentarias vigentes en cada momento.

II.-A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/77, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y su normativa de desarrollo, RD 1588/99, de 15 de octubre, todos los Planes de Previsión Social previstos en el presente Convenio, han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

III.-Línea de queso Brick.- El contenido del presente Convenio en todo lo relacionado con las condiciones económico-laborales de la línea de queso Brick, queda supeditado a la decisión final por parte de la Dirección de la Compañía sobre el traslado de esta producción. Si la decisión es la del traslado de la mencionada producción al centro de trabajo de Hospital de Órbigo, dicho contenido tendrá plena validez y eficacia.

Necesidades de Plantilla:

- MODV; 60 empleados, de los cuales 28 se absorben de los excedentes que se van a producir durante los próximos meses, más 32 nuevas contrataciones indefinidas a tiempo completo. Estas cifras son orientativas, pudiendo variar una vez que se conozcan definitivamente tanto la mano de obra excedente, como la necesaria para el Brick.

- MOF;

a) Encargados de Producción: 4, de los cuales sólo será necesario contratar 1.

b) Carretilleros: 4, de los cuales será necesario contratar 4.

Queda pendiente de acordar por ambas partes, el dimensionamiento de plantilla y el cuadrante de rotación de los departamentos de Mantenimiento y Laboratorio. Tan pronto como se acuerden, serán incorporados al presente Convenio.

ANEXO I DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Se adjunta al presente Convenio.

ANEXO II PESO ESPECÍFICO DE FACTORES

Se adjunta al presente Convenio.

ANEXO III CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

1) Ambas partes al objeto de lograr una menor rotación en aquellos puestos de trabajo que requieren una mayor cualificación así como de facilitar una mayor formación y especialización en los puestos de trabajo que redunden en una mejora de la productividad, y de la seguridad y salud laboral, ACUERDAN el siguiente marco regulador de la contratación de duración determinada y utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

2) La empresa atenderá y cubrirá todas aquellas necesidades derivadas de las causas que se indican a continuación, a través de contratos de duración determinada suscritos por KRAFT FOODS ESPAÑA SA.

I.-Contratación Duración Determinada

a) Circunstancias de la producción: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedido así lo requieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En

tales casos, y en remisión expresa al Convenio Colectivo estatal de Industrias Lácteas y sus derivados (Resolución de 23/02/05 de la Dirección General de Trabajo, BOE nº 62 de 14/03/05), en su artículo 50, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

b) Interinidad: derivadas de vacaciones; excedencias, etc., así como incapacidad temporal cuya duración en este último caso exceda de tres meses de duración.

c) Obra o servicio determinado: aquellos supuestos de trabajos con autonomía y sustantividad propia tales como obras, instalaciones, reparaciones, y montajes, u otros de naturaleza análoga.

II.-Empresas de Trabajo Temporal

A) A través de Empresas de Trabajo Temporal, y dada la menor cualificación de las actividades o trabajos a desarrollar, se atenderán las siguientes necesidades:

a) Recuperación de restos.

b) Procesos de selección para la cobertura de vacantes, hasta un máximo de tres meses.

c) Incapacidades temporales de duración inferior a tres meses.

B) Las contrataciones efectuadas a tenor de lo dispuesto en este punto, le será de aplicación el sistema de clasificación profesional y niveles salariales incorporados al presente Convenio como Anexo VI.

III.-Las contrataciones efectuadas a tenor de lo dispuesto en el punto 2) del presente Anexo, se efectuarán de acuerdo al sistema de clasificación profesional y niveles salariales incorporados al presente convenio como Anexo VI.

La Clasificación Profesional y Tablas Salariales de empleados sin experiencia (Anexo VI), será de aplicación a todos los trabajadores durante un periodo de cualificación que se establece en 6 meses, no computándose los periodos de i.t.

A partir del referido periodo, le serán de aplicación las tablas salariales previstas para empleados con experiencia (Anexo V).

Reconocimiento de Antigüedad.- A los correspondientes efectos de la antigüedad señalada en el párrafo anterior (6 meses), todos aquellos empleados que a la firma del presente Convenio acrediten una antigüedad igual o superior a 6 meses en los dos últimos años, le será de aplicación las tablas salariales previstas para empleados con experiencia (Anexo V).

IV. En lo no previsto en el presente Anexo será de aplicación la legislación laboral vigente en materia de contratación de duración determinada.

ANEXO IV COMISIÓN DE FORMACIÓN

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión de Formación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo II, de la Resolución de 25 de noviembre de 1993 -Dirección General de Trabajo-, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua.

Dicha Comisión de formación estará integrada por 3 miembros designados por cada representación. La Comisión de formación continua acordará la redacción de un reglamento de funcionamiento.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO V

SALARIOS BRUTOS ANUALES MÍNIMOS DE CONVENIO
EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO CON EXPERIENCIA
(SIN ANTIGÜEDAD)

EFFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2005

(Incremento 3,0% vs. 31-12-2004)

	Salario base (€)	Plus convenio (€)	Total (€)
TÉCNICO JEFE	27.960,92	10.745,33	38.706,25
TÉCNICO SUPERIOR	24.452,36	5.596,53	30.048,89
TÉCNICO MEDIO	21.463,77	7.789,24	29.253,01
TÉCNICO DIPLOMADO	17.857,82	9.933,35	27.791,17
JEFE FABRICACIÓN	22.081,13	6.375,99	28.457,12
JEFE LABORATORIO	19.449,70	6.635,98	26.085,68
JEFE INSPECCIÓN LECHERA	19.449,70	8.942,45	28.392,15

	Salario base (€)	Plus convenio (€)	Total (€)
JEFE SECCIÓN	19.449,70	4.020,93	23.470,62
CONTRAMAESTRE	19.449,70	4.020,93	23.470,62
ENCARGADO	18.573,14	3.988,45	22.561,59
INSPECTOR DE DISTRITO	17.160,03	3.955,97	21.116,00
OFICIAL 1º LABORATORIO	16.119,10	3.934,53	20.053,63
OFICIAL 2º LABORATORIO	15.835,81	3.616,84	19.452,65
CAPATAZ	18.313,16	3.972,30	22.285,46
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	20.944,00	7.350,70	28.294,71
JEFE 2º ADMINISTRATIVO	20.326,84	4.037,14	24.363,98
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	18.313,16	3.939,83	22.252,98
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	16.835,24	3.614,80	20.450,04
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14.788,78	3.338,56	18.127,34
INSPECTOR VENTAS	18.313,16	3.939,83	22.252,98
ALMACENERO	16.835,24	3.614,80	20.450,04
ESPECIALISTA 1º	15.540,95	3.934,53	19.475,48
ESPECIALISTA 2º	15.257,66	3.616,84	18.874,50
ESPECIALISTA 3º	14.985,94	3.336,33	18.322,27
PEÓN	14.696,86	2.959,45	17.656,31
OFICIAL 1º	16.119,10	3.934,53	20.053,63
OFICIAL 2º	15.835,81	3.616,84	19.452,65
OFICIAL 3º	15.564,08	3.336,33	18.900,41

EFFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2006

	Salario base (€)	Plus convenio (€)	Total (€)
TÉCNICO JEFE	28.799,74	11.067,69	39.867,43
TÉCNICO SUPERIOR	25.185,93	5.764,43	30.950,36
TÉCNICO MEDIO	22.107,68	8.022,92	30.130,60
TÉCNICO DIPLOMADO	18.393,55	10.231,35	28.624,90
JEFE FABRICACIÓN	22.743,56	6.567,27	29.310,83
JEFE LABORATORIO	20.033,19	6.835,06	26.868,25
JEFE INSPECCIÓN LECHERA	20.033,19	9.210,73	29.243,92
JEFE SECCIÓN	20.033,19	4.141,55	24.174,74
CONTRAMAESTRE	20.033,19	4.141,55	24.174,74
ENCARGADO	19.130,33	4.108,10	23.238,43
INSPECTOR DE DISTRITO	17.674,83	4.074,64	21.749,48
OFICIAL 1º LABORATORIO	16.602,67	4.052,56	20.655,23
OFICIAL 2º LABORATORIO	16.310,89	3.725,34	20.036,23
CAPATAZ	18.862,55	4.091,47	22.954,02
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	21.572,32	7.571,23	29.143,55
JEFE 2º ADMINISTRATIVO	20.936,64	4.158,25	25.094,89
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	18.862,55	4.058,02	22.920,57
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	17.340,29	3.723,25	21.063,54
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15.232,45	3.438,71	18.671,16
INSPECTOR VENTAS	18.862,55	4.058,02	22.920,57
ALMACENERO	17.340,29	3.723,25	21.063,54
ESPECIALISTA 1º	16.007,18	4.052,56	20.059,74
ESPECIALISTA 2º	15.715,39	3.725,34	19.440,73
ESPECIALISTA 3º	15.435,52	3.436,42	18.871,94
PEÓN	15.137,76	3.048,23	18.186,00
OFICIAL 1º	16.602,67	4.052,56	20.655,23
OFICIAL 2º	16.310,89	3.725,34	20.036,23
OFICIAL 3º	16.031,00	3.436,42	19.467,42

EFFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2007

	Salario base (€)	Plus convenio (€)	Total (€)
TÉCNICO JEFE	29.663,74	11.399,72	41.063,46
TÉCNICO SUPERIOR	25.941,51	5.937,36	31.878,87
TÉCNICO MEDIO	22.770,91	8.263,61	31.034,52
TÉCNICO DIPLOMADO	18.945,36	10.538,29	29.483,65
JEFE FABRICACIÓN	23.425,87	6.764,29	30.190,16
JEFE LABORATORIO	20.634,18	7.040,11	27.674,29
JEFE INSPECCIÓN LECHERA	20.634,18	9.487,05	30.121,23
JEFE SECCIÓN	20.634,18	4.265,80	24.899,98
CONTRAMAESTRE	20.634,18	4.265,80	24.899,98
ENCARGADO	19.704,24	4.231,35	23.935,59
INSPECTOR DE DISTRITO	18.205,08	4.196,88	22.401,96
OFICIAL 1º LABORATORIO	17.100,75	4.174,14	21.274,89

	Salario base (€)	Plus convenio (€)	Total (€)
OFICIAL 2º LABORATORIO	16.800,21	3.837,10	20.637,31
CAPATAZ	19.428,43	4.214,21	23.642,64
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	22.219,49	7.798,36	30.017,85
JEFE 2º ADMINISTRATIVO	21.564,74	4.283,00	25.847,74
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	19.428,43	4.179,76	23.608,19
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	17.860,50	3.834,95	21.695,45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15.689,42	3.541,87	19.231,29
INSPECTOR VENTAS	19.428,43	4.179,76	23.608,19
ALMACENERO	17.860,50	3.834,95	21.695,45
ESPECIALISTA 1º	16.487,39	4.174,14	20.661,53
ESPECIALISTA 2º	16.186,85	3.837,10	20.023,96
ESPECIALISTA 3º	15.898,58	3.539,51	19.438,09
PEÓN	15.591,90	3.139,68	18.731,58
OFICIAL 1º	17.100,75	4.174,14	21.274,89
OFICIAL 2º	16.800,21	3.837,10	20.637,31
OFICIAL 3º	16.511,93	3.539,51	20.051,44

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES
EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA
EFFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2005

(Incremento 3,0% vs. 31-12-2004)

		Salario base € brutos	Plus convenio € brutos	Total € brutos
NIVEL I				
AUXILIAR DE PRODUCCION	EMPACADO RETRACTILADO LLENADO ETIQUETADO	10.099,74	2.524,93	12.624,67
NIVEL II				
AUXILIAR DE SERVICIO Y AYUDANTES DE PROCESO	MANTENIMIENTO CALIDAD TRANSPORTE PROCESO	11.456,90	2.864,22	14.321,12
NIVEL III				
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE DE ADMINISTRACION	11.456,90	2.864,22	14.321,12

EFFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2006

		Salario base € brutos	Plus convenio € brutos	Total € brutos
NIVEL I				
AUXILIAR DE PRODUCCION	EMPACADO RETRACTILADO LLENADO ETIQUETADO	10.402,74	2.600,68	13.003,41
NIVEL II				
AUXILIAR DE SERVICIO Y AYUDANTES DE PROCESO	MANTENIMIENTO CALIDAD TRANSPORTE PROCESO	11.800,61	2.950,15	14.750,76
NIVEL III				
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE DE ADMINISTRACION	11.800,61	2.950,15	14.750,76

EFFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2007

		Salario base € brutos	Plus convenio € brutos	Total € brutos
NIVEL I				
AUXILIAR DE PRODUCCION	EMPACADO RETRACTILADO LLENADO ETIQUETADO	10.714,82	2.678,70	13.393,52

		Salario base € brutos	Plus convenio € brutos	Total € brutos
NIVEL II				
AUXILIAR DE SERVICIO Y AYUDANTES DE PROCESO	MANTENIMIENTO CALIDAD TRANSPORTE PROCESO	12.154,62	3.038,66	15.193,28

		Salario base € brutos	Plus convenio € brutos	Total € brutos
NIVEL III				
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE DE ADMINISTRACION	12.154,62	3.038,66	15.193,28

Siguen firmas (ilegibles).

**ANEXO VII
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TABLAS SALARIALES DE
CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

(Incremento 3,0% vs. 31-12-2004)

Año 2005

	Salario base bruto	Plus convenio bruto	Total € brutos
Especialista 1ª	11.344,89	2.872,20	14.217,10
Oficial 1ª Mantenimiento	11.766,94	2.872,20	14.639,15
Oficial 1ª Laboratorio	11.766,94	2.872,20	14.639,15

Año 2006

	Salario base bruto	Plus convenio bruto	Total € brutos
Especialista 1ª	11.685,24	2.958,37	14.643,61
Oficial 1ª Mantenimiento	12.119,95	2.958,37	15.078,32
Oficial 1ª Laboratorio	12.119,95	2.958,37	15.078,32

Año 2007

	Salario base bruto	Plus convenio bruto	Total € brutos
Especialista 1ª	12.035,80	3.047,12	15.082,92
Oficial 1ª Mantenimiento	12.483,55	3.047,12	15.530,67
Oficial 1ª Laboratorio	12.483,55	3.047,12	15.530,67

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO VIII CONTRATOS DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS

1) Contratos para la formación: Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Duración: Mínima 6 meses, máxima 2 años.
- b) Edad: Mayores de 16 y menores de 21 años.
- c) Retribución: En función del tiempo de trabajo efectivo de acuerdo a:

- Primer año: 125% del Salario Mínimo Interprofesional.
- Segundo año: 150% del Salario Mínimo Interprofesional.

d) Formación: Se establecerá por parte de la comisión de formación, de acuerdo al oficio y descripción del puesto de trabajo.

e) Oficios: Seguridad de calidad, Producción y Mantenimiento.

f) Tiempo de formación: Dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo, y del número de horas establecido por la comisión de formación para el módulo formativo de acuerdo a dicho puesto u oficio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

g) Tal modalidad no se utilizará para la cobertura de puestos fijos.

h) El número máximo de este tipo de contratos no podrá ser superior al 8% de la plantilla fija.

2) El contrato de trabajo en prácticas, podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Duración mínima: 6 meses, prorrogables por iguales períodos de tiempo, hasta un máximo de 2 años.

b) Retribución:

- Seis primeros meses: 80% de la tabla salarial recogida en el Anexo V del Convenio.

- Resto de vigencia del contrato: 100% de referida tabla salarial.

1) En lo no previsto en el presente anexo será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral en materia de contratación en prácticas y para la formación.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO IX CUADRANTE DE ROTACIÓN DE TURNOS DEL PERSONAL ASIGNADO A LA LÍNEA DE QUESO BRICK

GRUPO DE TRABAJO A					GRUPO DE TRABAJO B					GRUPO DE TRABAJO C					GRUPO DE TRABAJO D								
M	L	X	J	V	S	M	L	X	J	V	S	M	L	X	J	V	S	M	L	X	J	V	S
1	M	M	M	M	M	1	N	N	N	N	N	1	T	T	T	T	1	T	T	T	T	T	
2	M	M	M	M	M	2	N	N	N	N	N	2	T	T	T	T	2	T	T	T	T	T	
3	N	N	N	N	N	3	M	M	M	M	M	3	T	T	T	T	3	M	M	M	M	M	
4	M	M	M	M	M	4	T	T	T	T	T	4	M	M	M	M	4	N	N	N	N	N	
5	T	T	T	T	T	5	M	M	M	M	M	5	N	N	N	N	5	T	T	T	T	T	
6	M	M	M	M	M	6	N	N	N	N	N	6	T	T	T	T	6	M	M	M	M	M	
7	N	N	N	N	N	7	T	T	T	T	T	7	M	M	M	M	7	N	N	N	N	N	
8	T	T	T	T	T	8	M	M	M	M	M	8	N	N	N	N	8	T	T	T	T	T	
9	M	M	M	M	M	9	N	N	N	N	N	9	T	T	T	T	9	M	M	M	M	M	
10	N	N	N	N	N	10	T	T	T	T	T	10	M	M	M	M	10	N	N	N	N	N	
11	M	M	M	M	M	11	N	N	N	N	N	11	T	T	T	T	11	M	M	M	M	M	
12	N	N	N	N	N	12	T	T	T	T	T	12	M	M	M	M	12	N	N	N	N	N	
13	M	M	M	M	M	13	N	N	N	N	N	13	T	T	T	T	13	M	M	M	M	M	
14	N	N	N	N	N	14	T	T	T	T	T	14	M	M	M	M	14	N	N	N	N	N	
15	M	M	M	M	M	15	N	N	N	N	N	15	T	T	T	T	15	M	M	M	M	M	
16	N	N	N	N	N	16	T	T	T	T	T	16	M	M	M	M	16	N	N	N	N	N	
17	M	M	M	M	M	17	N	N	N	N	N	17	T	T	T	T	17	M	M	M	M	M	
18	N	N	N	N	N	18	T	T	T	T	T	18	M	M	M	M	18	N	N	N	N	N	
19	M	M	M	M	M	19	N	N	N	N	N	19	T	T	T	T	19	M	M	M	M	M	
20	N	N	N	N	N	20	T	T	T	T	T	20	M	M	M	M	20	N	N	N	N	N	
21	M	M	M	M	M	21	N	N	N	N	N	21	T	T	T	T	21	M	M	M	M	M	
22	N	N	N	N	N	22	T	T	T	T	T	22	M	M	M	M	22	N	N	N	N	N	
23	M	M	M	M	M	23	N	N	N	N	N	23	T	T	T	T	23	M	M	M	M	M	
24	N	N	N	N	N	24	T	T	T	T	T	24	M	M	M	M	24	N	N	N	N	N	
25	M	M	M	M	M	25	N	N	N	N	N	25	T	T	T	T	25	M	M	M	M	M	
26	N	N	N	N	N	26	T	T	T	T	T	26	M	M	M	M	26	N	N	N	N	N	
27	M	M	M	M	M	27	N	N	N	N	N	27	T	T	T	T	27	M	M	M	M	M	
28	N	N	N	N	N	28	T	T	T	T	T	28	M	M	M	M	28	N	N	N	N	N	
29	M	M	M	M	M	29	N	N	N	N	N	29	T	T	T	T	29	M	M	M	M	M	
30	N	N	N	N	N	30	T	T	T	T	T	30	M	M	M	M	30	N	N	N	N	N	
31	M	M	M	M	M	31	N	N	N	N	N	31	T	T	T	T	31	M	M	M	M	M	
32	N	N	N	N	N	32	T	T	T	T	T	32	M	M	M	M	32	N	N	N	N	N	
33	M	M	M	M	M	33	N	N	N	N	N	33	T	T	T	T	33	M	M	M	M	M	
34	N	N	N	N	N	34	T	T	T	T	T	34	M	M	M	M	34	N	N	N	N	N	
35	M	M	M	M	M	35	N	N	N	N	N	35	T	T	T	T	35	M	M	M	M	M	
36	N	N	N	N	N	36	T	T	T	T	T	36	M	M	M	M	36	N	N	N	N	N	
37	M	M	M	M	M	37	N	N	N	N	N	37	T	T	T	T	37	M	M	M	M	M	
38	N	N	N	N	N	38	T	T	T	T	T	38	M	M	M	M	38	N	N	N	N	N	
39	M	M	M	M	M	39	N	N	N	N	N	39	T	T	T	T	39	M	M	M	M	M	
40	N	N	N	N	N	40	T	T	T	T	T	40	M	M	M	M	40	N	N	N	N	N	
41	M	M	M	M	M	41	N	N	N	N	N	41	T	T	T	T	41	M	M	M	M	M	
42	N	N	N	N	N	42	T	T	T	T	T	42	M	M	M	M	42	N	N	N	N	N	
43	M	M	M	M	M	43	N	N	N	N	N	43	T	T	T	T	43	M	M	M	M	M	
44	N	N	N	N	N	44	T	T	T	T	T	44	M	M	M	M	44	N	N	N	N	N	
45	M	M	M	M	M	45	N	N	N	N	N	45	T	T	T	T	45	M	M	M	M	M	
46	N	N	N	N	N	46	T	T	T	T	T	46	M	M	M	M	46	N	N	N	N	N	
47	M	M	M	M	M	47	N	N	N	N	N	47	T	T	T	T	47	M	M	M	M	M	
48	N	N	N	N	N	48	T	T	T	T	T	48	M	M	M	M	48	N	N	N	N	N	
49	M	M	M	M	M	49	N	N	N	N	N	49	T	T	T	T	49	M	M	M	M	M	
50	N	N	N	N	N	50	T	T	T	T	T	50	M	M	M	M	50	N	N	N	N	N	
51	M	M	M	M	M	51	N	N	N	N	N	51	T	T	T	T	51	M	M	M	M	M	
52	N	N	N	N	N	52	T	T	T	T	T	52	M	M	M	M	52	N	N	N	N	N	

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO X CUADRANTE DE ROTACIÓN DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

	L	M	X	J	V	S	D	
ENERO	1	X	X	X	X	X	X	1
	2					X		2
	3	X	X	X	X	X		3
	4					X		4
	5	X	X	X	X	X		5
FEBRERO	6					X		6
	7							7
	8					X		8
	9							9
MARZO	10					X		10
	11					X		11
	12					X		12
	13					X		13
	14					X		14
ABRIL	15					X		15
	16	X	X	X	X	X	X	16
	17	X	X	X	X	X	X	17
	18	X	X	X	X	X	X	18
	19	X	X	X	X	X	X	19
MAYO	20					X		20
	21	X	X	X	X	X	X	21
	22	X	X	X	X	X	X	22
JUNIO	23	X	X	X	X	X	X	23
	24	X	X	X	X	X	X	24
	25					X		25
	26	X	X	X	X	X	X	26
JULIO	27	X	X	X	X	X	X	27
	28	X	X	X	X	X	X	28
	29	X	X	X	X	X	X	29
	30					X		30
	31	X	X	X	X	X	X	31
AGOSTO	32	X	X	X	X	X	X	32
	33	X	X	X	X	X	X	33
	34	X	X	X	X	X	X	34
	35					X		35
SEPTIEMBRE	36	X	X	X	X	X	X	36
	37	X	X	X	X	X	X	37
	38	X	X	X	X	X	X	38
	39	X	X	X	X	X	X	39
	40							40
OCTUBRE	41					X		41
	42					X		42
	43					X		43
	44					X		44
NOVIEMBRE	45					X		45
	46					X		46
	47					X		

Gerencia Territorial del Catastro de León

ANUNCIO

En cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional del Real Decreto Legislativo 1/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, se pone en conocimiento de todos los interesados que a partir del día 29 de agosto de 2005 y durante el plazo de quince días hábiles, se hallarán expuestas en los locales del Ayuntamiento de Riego de la Vega las características catastrales de las fincas rústicas, resultado de la renovación del catastro rústico que se está efectuando en el municipio de Riego de la Vega. Durante este período y los quince días siguientes, los interesados podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas.

Los trabajos de renovación catastral del citado municipio se engloban dentro del Programa Integrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León incluido en la medida 2.7, Sociedad de la Información, cofinanciado con fondos europeos de desarrollo regional (FEDER).

León, a 18 de agosto de 2005.—El Gerente Territorial, P.S., Ana Isabel García González.

* * *

En cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional del Real Decreto Legislativo 1/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, se pone en conocimiento de todos los interesados que a partir del día 5 de septiembre de 2005 y durante el plazo de quince días hábiles, se hallarán expuestas en los locales del Ayuntamiento de Sancedo las características catastrales de las fincas rústicas, resultado de la renovación del catastro rústico que se está efectuando en el municipio de Sancedo. Durante este período y los quince días siguientes, los interesados podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas.

Los trabajos de renovación catastral del citado municipio se engloban dentro del Programa Integrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León incluido en la medida 2.7, Sociedad de la Información, cofinanciado con fondos europeos de desarrollo regional (FEDER).

León, a 18 de agosto de 2005.—El Gerente Territorial, P.S., Ana Isabel García González.

* * *

En cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional del Real Decreto Legislativo 1/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, se pone en conocimiento de todos los interesados que a partir del día 5 de septiembre de 2005 y durante el plazo de quince días hábiles, se hallarán expuestas en los locales del Ayuntamiento de Valdepolo las características catastrales de las fincas rústicas, resultado de la renovación del catastro rústico que se está efectuando en el municipio de Valdepolo. Durante este período y los quince días siguientes, los interesados podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas.

Los trabajos de renovación catastral del citado municipio se engloban dentro del Programa Integrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León incluido en la medida 2.7, Sociedad de la Información, cofinanciado con fondos europeos de desarrollo regional (FEDER).

León, a 18 de agosto de 2005.—El Gerente Territorial, P.S., Ana Isabel García González.

6685

32,00 euros

Anuncios Urgentes

Ayuntamiento de Bembibre

Con fecha 9 de junio de 2005, el Pleno del Ayuntamiento aprobó el expediente de modificación de créditos del Presupuesto municipal para el ejercicio 2005, bajo la modalidad de transferencia de créditos, con la codificación número 03/2005 y por un importe de 1.050.000,00 euros.

Expuesto el mismo al público por plazo de quince días hábiles, —anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de fecha 26 de julio de 2005 de conformidad con el artículo 169 de la Ley RHL y 20 del Real Decreto 500/90—, no se presentaron reclamaciones al mismo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 169.3 de la Ley RHL y 20.3 del Real Decreto 500/90, se publica el resumen por capítulos presupuestarios tras la modificación de créditos aprobada:

Capítulo	Créditos iniciales	Modificaciones anteriores	Modificación actual	Créditos totales
1	2.899.000,00			289.9000,00
2	975.100,00			975.100,00
3	150.000,00			150.000,00
4	694.700,00			694.700,00
5				0,00
6	7.076.500,00	1.841.959,20	0,00	8.918.459,20
7	36.000,00	16.134,28		52.134,28
9	356.000,00			356.000,00
Suma	12.187.300,00	118.409,80		12.305.709,80

*

* NOTA: El importe total del Presupuesto no varía, al tratarse de una transferencia de crédito.

Contra la aprobación definitiva del expediente puede interponerse recurso contencioso administrativo, en los plazos y forma establecidos en las normas de la citada jurisdicción. Todo ello, conforme al artículo 171 de la Ley RHL y artículo 23 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril.

La interposición de recursos no suspende, en principio, la aplicación de la modificación de créditos definitivamente aprobada (artículo 171 de la Ley RHL).

Bembibre, 23 de agosto de 2005.—El Alcalde, Jesús Esteban Rodríguez.

6777

28,80 euros

Ayuntamiento de Villaobispo de Otero

EXPROPIACIÓN FORZOSA DE LOS BIENES Y DERECHOS AFECTADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE "ACONDICIONAMIENTO DEL C.V. DE CARNEROS A VILLAMEJIL 1º FASE"—DE CARNEROS A LA PASARELA DE BRIMEDA

El Ayuntamiento de Villaobispo de Otero, por acuerdo del Pleno de fecha 25 de junio de 2005, aprobó el proyecto de las obras de referencia y el mismo fue expuesto al público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, mediante anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA número 150 de fecha 6 de julio de 2005, sin que contra el mismo se haya producido reclamación o alegación alguna. Dichas obras están incluidas en el Programa Operativo Local para 2005, lo que implica la declaración de utilidad pública de las obras y la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados por las obras a los fines de expropiación, de conformidad con lo establecido en el artículo 94 del Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo número 781/1986 de 18 de abril, y artículos 10 y 17 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

Acordada por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión de 2 de agosto de 2005 la incoación del expediente de expropiación forzosa mencionado y a los efectos de la posible solicitud de la declaración de urgente ocupación de los bienes y derechos afectados por aquella, con arreglo al artículo 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa y 56 de su Reglamento, se hace pública la relación de bienes y derechos afectados, para que durante el plazo de veinte días hábiles, computados en la forma dispuesta en el artículo 17, párrafo primero, del Reglamento de 26 de abril de 1957, los propietarios que figuran en

la relación que se acompaña y todas las demás personas o entidades que se estimen afectadas, puedan formular por escrito las alegaciones que se consideren oportunas, y ofrecer aquellos datos, antecedentes o referencias que puedan servir de fundamento para la rectificación de posibles errores en la descripción material o legal de dichos bienes, las cuales deberán ser presentadas en el registro general de este Ayuntamiento.

Asimismo, en las oficinas de este Ayuntamiento, estarán a disposición de los propietarios afectados el anejo de expropiaciones,

con la relación concreta e individualizada de los bienes y derechos afectados, así como los planos de expropiación, pudiendo los interesados examinar el expediente y recabar información, así como ofrecer su acuerdo de adquisición amistosa de los bienes a ocupar por la obra, al amparo del artículo 24 de la citada Ley de Expropiación Forzosa.

Villaobispo de Otero, 8 de agosto de 2005.—El Alcalde, Joaquín Llamas Redondo.

RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS

TÉRMINO MUNICIPAL: VILLOBISPO DE OTERO (C.V. CARNEROS A VILLAMEJIL)

FINCA	POLÍGONO	PARCELA	PARAJE	PROPIETARIO	SUP. TOTAL (m ²)	SUP. AFECTADA (m ²)	CALIFICACIÓN	DOMICILIO
1	11	167	Linares	Amparo García Alonso	4.205	66,65	CR-1	SOPEÑA
2	11	164	Linares	José Luis Alonso Cordero	3.840	185,25	CR-1	C/ La Corralada CARNEROS
3	11	168	Linares	Pedro Arias Álvarez	2.865	28,81	CR-1	SOPEÑA
4	11	154	Ctra. Carneros	Lorenzo González Alonso	3.245	41,88	CR-1	Avda. Daroca 51,4ºD MADRID
5	11	169	Linares	Herederos de Pablo Herrero Alonso	15.560	51,87	CR-1	C/ Corregidor Costilla, 10 ASTORGA
6	11	153	Ctra. Carneros	Simón Alonso Alonso	2.910	16,09	CR-1	C/ Pedro Botas, 25 CASTRILLO DE LOS POLVAZARES
7	11	152	Ctra. Carneros	Ángeles Alonso Alonso	2.040	8,96	CR-1	CARNEROS
8	11	151	Ctra. Carneros	Manuel Alonso Alonso	3.335	30,31	CR-1	CARNEROS
9	11	150	Ctra. Carneros	Manuel Alonso Alonso	1.580	17,38	CR-1	CARNEROS
10	11	149	Ctra. Carneros	Antonio Núñez Bayón	8.360	102,66	CR-1	Plaza España, 11 ASTORGA
11	11	148	Ctra. Carneros	Anunciación Carro González	3.640	60,64	CR-1	Avda. Meridiano 93, 1º, 3º 08026 BARCELONA
12	11	170	Linares	Luis González Nistal	3.500	40,36	CR-1	C/La Cruz, 18 ASTORGA
13	11	147	Ctra. Carneros	Manuel Nistal Nistal	7.810	112,23	CR-1	CARNEROS
14	11	171	Linares	Pilar Alonso Escudero	7.515	102,66	CR-1	C/ Matadero Viejo 2, 2ºA ASTORGA
15	11	146	Ctra. Carneros	Vicente Pérez Carro	1.975	13,44	CR-1	Ctra. El Plantío, 2 Majadahonda
16	11	145	Ctra. Carneros	Josefa Pérez Carro	1.945	12,54	CR-1	BRIMEDA
17	11	173	Linares	Antonio García Carro	6.990	52,06	CR-1	BRIMEDA
18	11	144	Ctra. Carneros	Santiago Pérez Carro	2.675	24,69	CR-1	C/ Francisco González 31,5ºC Alicante
19	11	143	Ctra. Carneros	Herederos de Antonio Paz Alonso	5.425	71,80	CR-1	BRIMEDA
20	11	174	Linares	Julio Alonso Murciego	4.230	21,32	CR-1	SOPEÑA
21	11	175	Linares	Leonardo Murciego Prieto	2.950	1,24	CR-1	CARNEROS
22	11	142	Ctra. Carneros	Manuel Paz Pérez	4.625	137,74	CR-1	BRIMEDA
23	11	141	Ctra. Carneros	Herederos de Teresa Pérez Carro	1.615	57,28	CR-1	BRIMEDA
24	11	140	Ctra. Carneros	José Alonso Rodríguez	1.610	64,91	CR-1	ASTORGA
25	11	139	Ctra. Carneros	Gregorio Puente Casas	755	26,94	CR-1	BRIMEDA
26	11	138	Ctra. Carneros	Celsa Antón Cuervo	2.685	98,42	CR-1	C/ El Aire, 6 SAN ROMÁN DE LA VEGA
27	11	137	Ctra. Carneros	Luscinda Cordero Alonso	4.220	163,29	CR-1	CARNEROS
28	11	136	Ctra. Carneros	Pilar Carro Carro	12.205	491,10	CR-1	OTERO DE ESCARPIZO
29	11	135	Ctra. Carneros	Bernardo García Castrillo	3.370	167,37	CR-1	C/ Padres Redentoristas 5 ASTORGA
30	11	134	Ctra. Carneros	Isidro Redondo Abajo	11.475	363,71	CR-1	SOPEÑA DE CARNEROS
31	11	200	H. Castañal	Julián Puente Cordero	365	74,79	CR-1	DESCONOCIDO
32	11	133	Ctra. Carneros	Laurentina Paz Pérez	2.225	0,24	CR-1	C/ Ginzo de Limia 4, 3º Madrid
33	11	201	H. Castañal	Herederos Adelina Álvarez Paz	5.525	147,68	CR-1	BRIMEDA
34	11	12	Ctra. Carneros	Milagros Casas de la Iglesia	2.455	4,95	CR-1	SOPEÑA DE CARNEROS
35	11	11	Ctra. Carneros	Alejo Fernández García	12.410	79,03	CR-1	SOPEÑA DE CARNEROS
36	11	202	H. Castañal	Julio Alonso Murciego	4.825	50,85	CR-1	SOPEÑA DE CARNEROS
37	11	203	H. Castañal	Herederos de Benito Cañas Nistal	5.430	2,98	CR-1	SOPEÑA DE CARNEROS
38	11	204	H. Castañal	Josefa Martínez Barrio	3.455	5,28	CR-1	C/ El Sol ASTORGA

6608

126,40 euros