

BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEÓN



Imprime.- Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.
Teléfono 987 225 263.
Fax 987 225 264.
Página web www.dipuleon.es/bop
E-mail boletin@dipuleon.es

Viernes, 8 de septiembre de 2006
Núm. 172

Administración.- Excma. Diputación (Intervención).
Teléfono 987 292 171.
Depósito legal LE-1-1958.
Franqueo concertado 24/5.
No se publica sábados, domingos y festivos.

SUSCRIPCIÓN (IVA incluido)		ADVERTENCIAS	INSERCCIONES
	Precio (€)		
Anual	130,00	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.	0,80 € por línea de 85 mm, salvo bonificaciones en casos especiales para municipios.
Semestral	70,20	2ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se enviarán a través de la Diputación Provincial.	Carácter de urgencia: Recargo 100%.
Trimestral	36,70		
Ejemplar ejercicio corriente	0,65		
Ejemplar ejercicios anteriores	0,90		



S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamientos

Toreno	1
Bembibre	2
Villaquilambre	2
Congosto	2
Santovenia de la Valdancina	3
Peranzanes	4
Sarriegos	4
Cubillos del Sil	4
Santa Marina del Rey	5
Sahagún	6
Villagatón-Brañuelas	6
Sabero	7
Cuadros	7

Juntas Vecinales

Puente de Alba	8
----------------------	---

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de León	
Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo	9
Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería	10
Oficina Territorial de Trabajo	10

ANUNCIOS PARTICULARES

Comunidades de Regantes

San Andrés	32
Preso General de Tapia	32

ANUNCIOS URGENTES

Excma. Diputación Provincial de León	32
Ayuntamiento de Candín	32
Ayuntamiento de San Millán de los Caballeros	32

Administración Local

Ayuntamientos

TORENO

De conformidad con los artículos 169, 170, 171 y 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y habida cuenta que la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 12 de julio de 2006, adoptó acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación de crédito, suplemento de crédito 2/2006, habiendo sido publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA número 143 de fecha 28 de julio de 2006 ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, quedando aprobado como a continuación se recoge:

Aplicación Presupuestaria: 5.62700

DENOMINACIÓN: Proyectos y dirección de obra

	Euros
Suplemento de créditos:	39.378,19
TOTAL AUMENTOS:	39.378,19

FINANCIACIÓN:

	Euros
Remanente líquido de tesorería 2005:	39.378,19
Utilizado para financiar este expediente:	39.378,19

Contra la aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 2/2006 podrá interponerse recurso contencioso administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de



dicha jurisdicción, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Toreno, 28 de agosto de 2006.—EL ALCALDE, Pedro Muñoz Fernández. 7022

BEMBIBRE

El Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Bembibre, don Jesús Esteban Rodríguez, aprobó los siguientes padrones o listado de contribuyentes:

Por Decreto nº 180/2005 de 14 de octubre de 2005:

- PADRÓN COLECTIVO DE LA TASA POR ASISTENCIA A LA ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA, correspondiente al periodo de septiembre 2005, por importe de MIL NOVECIENTOS VEINTIOCHO EUROS (1.928,00 €).

- PADRÓN COLECTIVO DE LA TASA POR ASISTENCIA A LA ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA, correspondiente al periodo de octubre 2005, por importe de TRES MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SIETE EUROS CON SESENTA CÉNTIMOS (3.857,60 €).

Por Decreto nº 209/2005 de 15 de noviembre de 2005:

- PADRÓN COLECTIVO DE LA TASA POR LA ASISTENCIA A LA ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA, correspondiente al periodo de noviembre por un importe de TRES MIL QUINIENTOS EUROS CON OCHENTA CÉNTIMOS (3.500,80 €).

Mediante el presente anuncio se notifican las liquidaciones colectivamente, de conformidad con el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria y Ordenanzas reguladoras de tales ingresos, y quedan de manifiesto al público en las Oficinas de Recaudación de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Bembibre. Contra estas liquidaciones, cuyas cuotas figuran en los mencionados padrones, podrán los interesados interponer los siguientes recursos:

Contra las liquidaciones de tributos (impuestos, tasas y contribuciones especiales):

* Recurso de reposición ante el Alcalde del Ayuntamiento en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Transcurrido un mes desde la interposición sin recibir notificación de resolución, se entenderá desestimado el recurso interpuesto y quedará expedita la vía contencioso-administrativa.

* Recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en León, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la notificación del acuerdo resolutorio del recurso de reposición, si es expreso, o en el plazo de seis meses a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto, en el supuesto de que la Administración no resolviera expresamente.

* Podrán utilizar cualquier otro recurso que crean conveniente.

Asimismo, se pone en conocimiento de los contribuyentes y usuarios afectados que queda abierto el cobro en periodo voluntario.

1. Si la publicación de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA tiene lugar entre los días 1 y 15 del mes, hasta el día 20 del mes posterior o, si este no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

2. Si tiene lugar entre los días 16 y último del mes, hasta el día 5 del segundo mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

Transcurrido el período voluntario de pago sin que se hubiese satisfecho la deuda, se seguirá la cobranza por la vía administrativa de apremio con el recargo del 5%, intereses de demora y costas que resulten.

Lo que yo, Carmen Fernández Pérez, como Alcaldesa en funciones, comunico a efectos de su publicación.

Bembibre, 24 de agosto de 2005.—LA ALCALDESA EN FUNCIONES, Carmen Fernández Pérez.

6959

24,00 euros

VILLAQUILAMBRE

Por Decreto de la Alcaldía de fecha 24 de agosto de 2006, se delega en el Concejal don Manuel Mitadiel Martínez el acto de celebración del matrimonio civil el día 26 de agosto de 2006, a las 12.30 horas. Lo que se publica en cumplimiento de lo establecido en el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/86 por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Villaquilambre, 25 de agosto de 2006.—El Alcalde, Miguel Hidalgo García. 7071

CONGOSTO

El Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada el día 13 de julio de 2006, aprobó la imposición y ordenación de contribuciones especiales como consecuencia de la obra de ACONDICIONAMIENTO DEL ÁREA COMERCIAL EN SAN MIGUEL DE LAS DUEÑAS. Sometido a exposición pública el acuerdo referido, por plazo de treinta días, mediante anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA número 141 del día 26 de julio de 2006, y no habiéndose presentado reclamación alguna, de conformidad con lo establecido en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se declara el mismo elevado a definitivo.

El texto íntegro del acuerdo es el siguiente:

PRIMERO.- Imponer contribuciones especiales como consecuencia de las obras de ACONDICIONAMIENTO DEL ÁREA COMERCIAL EN SAN MIGUEL DE LAS DUEÑAS, cuyo establecimiento y exigencia se legitima por el beneficio especial para los propietarios, además de un aumento de valor de los inmuebles del área beneficiada, que es la propia de la calle que se urbaniza.

SEGUNDO.- Ordenar el tributo concreto para la determinación de sus elementos necesarios en la forma siguiente:

a) El coste de ejecución previsto de la obra, incluidos los honorarios de redacción del proyecto técnico correspondiente, asciende a la cantidad de 37.180,32 euros.

b) Coste de la obra soportado por el Ayuntamiento asciende a 11.980,32 euros, una vez que ha sido deducida la cantidad de 25.200,00 euros a que asciende la subvención de la Junta de Castilla y León para la obra de referencia.

c) Se fija la cantidad a repartir entre los beneficiarios en 3.594,10 euros, equivalentes al 30 por 100 del coste soportado por el Ayuntamiento, atendida la naturaleza de la obra, asignando al Ayuntamiento el resto.

Esta cantidad tiene el carácter de mera previsión. Finalizada la obra, si el coste real fuese mayor o menor que el previsto se tomará aquél a efectos del cálculo de las cuotas, señalando los sujetos pasivos y girando las liquidaciones que procedan, lo cual se efectuará por acuerdo de la Junta de Gobierno Local y serán notificadas para su ingreso en la forma, plazos y condiciones establecidos en la Ley General Tributaria.

d) Se aplica como módulo de reparto los metros lineales de fachada, siendo el valor del módulo de 22,92 euros metro lineal.

e) Unidades de módulo de reparto: 156,80 metros.

f) Se aprueba la relación de sujetos pasivos y de cuotas individuales, en la forma en que aparece redactado en el expediente, resultantes de dividir la cantidad a repartir entre los beneficiarios entre el número de unidades de módulo y aplicar el valor unitario del módulo por cada metro lineal de fachada. La modificación de los nombres de los sujetos pasivos, de existir errores, etc., al ser gestión tributaria, se tramitará en lo sucesivo por la Junta de Gobierno Local.

g) En lo no previsto en este acuerdo, rige la Ordenanza general de contribuciones especiales vigente, a la que se remite expresamente.

TERCERO.- Exponer el presente acuerdo, junto con el expediente tramitado a información pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA durante el plazo de treinta días, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportuno.

tunas; asimismo, durante este plazo, los propietarios o titulares afectados podrán constituirse en asociación administrativa de contribuyentes.

CUARTO.- Si no se producen reclamaciones el acuerdo se considerará aprobado definitivamente, sin necesidad de adoptar nuevo acuerdo, notificándose individualmente a cada sujeto pasivo las cuotas provisionales que correspondan, pudiendo formular recurso de reposición ante el Ayuntamiento, que podrá versar sobre la procedencia de las contribuciones especiales, el porcentaje del coste que deban satisfacer o las cuotas asignadas.

Contra este acuerdo definitivo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, en la forma y plazos que establece la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Congosto, 1 de septiembre de 2006.-EL ALCALDE, José A. Velasco Fernández.

7084 28,40 euros

Por Decreto de la Alcaldía de fecha 4 de septiembre de 2006, han sido aprobados los Padrones Fiscales que a continuación se indican:

1º.- Aprobar el Padrón Fiscal de la Tasa por suministro de agua correspondiente al 1º trimestre de 2006, por un importe de 5.721,31 euros.

2º.- Aprobar el Padrón Fiscal de la Tasa por recogida de basuras correspondiente al 1º trimestre de 2006, por un importe de 7.456,47 euros.

Dichos padrones se exponen al público por espacio de quince días, para que cuantas personas se consideren con derecho a ello puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen convenientes.

Asimismo, se notifican las liquidaciones colectivamente de conformidad con el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria. Contra estas liquidaciones, cuyas cuotas figuran en los mencionados padrones, podrán los interesados interponer los siguientes recursos:

A. Reposición ante el Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Transcurrido un mes desde la interposición sin recibir notificación de resolución, se entenderá desestimado el recurso interpuesto.

B. Contra la desestimación del recurso de reposición, si es expreso, podrá Vd. interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Provincial con sede en León, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la notificación del acuerdo resolutorio del recurso de reposición, si es expreso, y si no es expreso en el plazo de seis meses contados a partir del día siguiente en que deba entenderse presuntamente desestimado por silencio administrativo, que será de un mes; todo ello, sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que estime oportuno ejercitar.

La cobranza de los citados Padrones Fiscales se efectuará por el Servicio de Recaudación de la Excm. Diputación Provincial de León.

Congosto, 5 de septiembre de 2006.-EL ALCALDE, José A. Velasco Fernández.

7135 15,60 euros

SANTOVENIA DE LA VALDONCINA

En virtud de resolución de la Alcaldía de fecha de 28 de agosto de 2006, se ha dictado el siguiente acuerdo que literalmente dice:

“En relación a la provisión de UNA plaza de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Escala de Administración General, mediante el sistema de oposición libre, finalizado el período de información pública de la

lista de admitidos y excluidos para tomar parte en la Oposición Libre, convocada por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 29 de marzo de 2006, vacante en la Plantilla de Funcionarios del Ayuntamiento de Santovenia de la Valduncina e incluida en la Oferta Pública de Empleo de 2005, RESUELVO:

1º.- Aprobar la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos :

ADMITIDOS:	
NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
1 ALLER GARCÍA FRANCISCO JAVIER	09.799.404-R
2 ALONSO GARCÍA SARA	71.430.603-D
3 ÁLVAREZ HOYOS ISABEL	71.433.171-R
4 ÁLVAREZ HOYOS ILUMINADA	71.431.938-X
5 ÁLVAREZ LUCAS JUAN FRANCISCO	10.080.377-Y
6 ÁLVAREZ MENÉNDEZ JOSÉ LUCIANO	11.440.034-H
7 ARIENZA PUENTE RAQUEL	43.527.168-J
8 BAÑOS FERNÁNDEZ NURIA	71.417.425-X
9 BASANTA YEBRA MÓNICA	09.800.739-W
10 BASANTE CARIDAD MIGUEL ÁNGEL	10.081.485
11 BENAVIDES QUIROGA MÓNICA	09.780.201-A
12 BLANCO DÍEZ SONIA MARÍA	10.197.208-C
13 CABEZAS RODRÍGUEZ ROSA MARÍA	09.764.632-M
14 CABREROS PRIETO MARIA HENAR	09.769.410-E
15 CAMINO FERNÁNDEZ MARTA	09.803.162-B
16 CARRASCO VIVAS MARIA DEL MAR	09.763.370-P
17 DIÉGUEZ DE LA MATA JUDITH	50.425.434
18 DIEZ FERNÁNDEZ ANA MARÍA	09.769.132-C
19 FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ Mª ÁNGELES	09.387.041-M
20 FERRER MIRANTES MARIA CRISTINA	09.795.471-R
21 FERRERO CUETO EVA MARÍA	71.553.358-J
22 FUERTES VIDAL BENILDE	10.193.247-S
64 GALÁN IZQUIERDO ISAAC	08.110.794-M
23 GARCÍA BENITO MARIA ELENA	13.147.078-W
24 GARCÍA GARCÍA YOLANDA	71.423.209-K
25 GARCÍA HERNANDO RAQUEL	09.791.936-P
26 GÓMEZ DE ARGÜELLO RAMOS PAULA	09.808.720-W
27 GONZÁLEZ GARCÍA MAGDALENA	09.751.110-F
28 GONZÁLEZ GÓMEZ MARTA	71.429.709-N
29 GONZÁLEZ GONZÁLEZ EVA MARÍA	09.793.581-C
30 GONZÁLEZ PÉREZ LORENA	71.431.033-W
31 GONZÁLEZ RODRÍGUEZ FRANCISCO JAVIER	09.791.662-X
32 GUTIÉRREZ VEGA MABEL	09.749.031-K
33 JAULAR VEGA LETICIA	09.804.670-T
34 LÓPEZ LLORENTE MERCEDES	09.789.649-K
35 LÓPEZ MARTÍNEZ SONIA	44.431.704-M
36 MARTÍNEZ ACEVEDO MARTA	09.812.007-T
37 MARTÍNEZ ÁLVAREZ RAQUEL	71.429.179-B
38 MARTÍNEZ PONTEJO MARÍA JESÚS	71.552.017-Y
39 MIGUÉLEZ FUERTES ENMA BELÉN	09.803.203-M
40 MIGUELEZ FUERTES VANEXXA	71.428.630-Z
41 PELÁEZ DÍAZ MARIA LUISA	52.580.444
42 PÉREZ BARREALES MAGDALENA	9.799.115-B
43 PÉREZ GARCÍA MARÍA NANCY	09.776.515-C
44 PESCADOR SANTIRSO MIGUEL ANGEL	71.431.657-M
45 PRIETO GONZÁLEZ PURIFICACIÓN	71.444.334-D
46 REQUEJO GARCÍA NOELIA	09.804.841-X
47 REYERO GARCÍA ANA ISABEL	10.854.894-K
48 RIESCO BORREGO MARINA	71.125.449-L
49 ROBLES SAN JUAN DIANA	71.445.685-A
50 RODRÍGUEZ ALLER MARIA DE LAS MERCEDES	09.764.361-X
51 RODRÍGUEZ CABEZAS, EDERMINA	10.196.825-M
52 RODRÍGUEZ VALLEJO AURORA	40.921.745-F
53 RODRÍGUEZ VERDEJO LUIS ANTONIO	09.775.387-L
54 ROJAS SÁNCHEZ MARIA ÁNGELES	09.799.242-T
55 SALUDES RODRÍGUEZ NOELIA	71.433.378-R
56 SANDOVAL MARTÍNEZ SONIA	09.787.962-J
57 SIERRA LLANOS CIBELES	10.904.092-E
58 SOTO MANZANO MARIA DEL CARMEN	09.741.858-R
59 SUTIL GARCÍA MARIA DEL MAR	09.755.697-V
60 VARELA LÓPEZ MARIA LUISA	71.415.201-V
61 VICENTE DE CELIS SONIA	09.803.336-T
62 VILA RODRÍGUEZ LUIS MIGUEL	09.748.924-Y
63 ZABALJAUREGUI SUÁREZ ARANZAZU	09.791.359-Y
65 ZAMORANO RUBÍN SONIA	09.810.558-T

EXCLUIDOS:		
NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	CAUSA DE EXCLUSIÓN
I MORALA DE CASTRO ROCIO	09.793.164-V	Impago de tasas por derechos de examen.

2º.- Fijar como fecha para la celebración del primer ejercicio de la oposición el día 17 de octubre de 2006 a las 10 horas, en la Casa de Cultura de Villanueva del Carnero (León)."

Contra la presente resolución podrán interponerse los siguientes recursos:

a) Recurso potestativo de reposición ante este órgano en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a la notificación de este acuerdo. Contra el acuerdo resolutorio puede interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, computados a partir del día siguiente a aquel en que se notifique resolución expresa del recurso de reposición o, en su defecto, a partir del día siguiente al que debe entenderse presuntamente desestimado por silencio administrativo, que será de un mes.

b) Recurso contencioso-administrativo directo, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la notificación de este acto, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de León.

Santovenia de la Valdoncina, 28 de agosto de 2006.–EL AL- CALDE, Francisco González Fernández.
7069 38,00 euros

PERANZANES

Expirado el plazo de reclamaciones a las listas provisionales de admitidos para la provisión de una plaza de Administrativo de Administración General en régimen de contratación laboral de carácter fijo, según publicación del BOE de 17 de mayo de 2006, por resolución de la Alcaldía, de 17 de agosto de 2006, se aprobaron las listas definitivas de admitidos y excluidos.

- ADMITIDOS
- Mª del Mar Fernández Medio, NIF: 52618776-C.
 - Carmelo Baños González, NIF: 10030052-M.
 - Edermina Rodríguez Cabezas, NIF: 10196825-M.
 - Juan Francisco Álvarez Lucas, NIF: 10080377-Y.
 - Isabel Merino Martínez, NIF: 9809870-W.
 - Melisa Guerra Rodríguez, NIF: 71510092-X.
 - Miguel Ángel Pescador Santirso, NIF: 71431657-M.
 - Anaelca Fernández Álvarez, NIF: 71504978-W.
 - Mª Isabel Fernández Álvarez, NIF: 10090467-E.
 - Enrique Barbosa Cachorro, NIF: 9333074-L.
 - Óscar Corral García, NIF: 44432277-A.
 - Manuel Matanza Martínez, NIF: 09782635-E.

EXCLUIDOS
Ninguno.

Igualmente se designó el Tribunal Calificador compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente: Don Vicente Díaz Fernández.
Secretario: Doña Regina Blanco Martínez.
Vocales:
Don Guillermo Martínez Menéndez.
Don Francisco Abella González.
Don Roberto López Moral

Por último se fijó la fecha de celebración del primer ejercicio el día 30 de septiembre de 2006, a las 11.00 horas, en el Aula de Música de Fabero (encima del mercado de abastos) y el segundo ejercicio el día 7 de octubre de 2006 en el Telecentro de Fabero (plaza Eloy Terrón).

Peranzanes, 26 de agosto de 2006.–El Alcalde, Vicente Díaz Fernández.

En sesión plenaria ordinaria celebrada el 29 de julio se aprobó el proyecto técnico de la obra nº 101 de Remanentes del Plan Provincial de Obras y Servicios de 2006, "Captacion de agua en Peranzanes", con un presupuesto de 30.000,00 euros, redactado por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos don Manuel Sánchez Lagarejo, el cual se encuentra expuesto al público por espacio de quince días a efectos de examen y reclamaciones.

Peranzanes, 26 de agosto de 2006.–El Alcalde, Vicente Díaz Fernández.
7122 19,20 euros

SARIEGOS

En el Ayuntamiento de Sariegos se ha procedido a la segunda aprobación provisional del siguiente expediente:

2) MODIFICACIÓN PUNTUAL NÚMERO 9 DE LAS NORMAS URBANÍSTICAS MUNICIPALES, VALDEJARÁN, CARBAJAL DE LA LEGUA.

Promotor: ROLOGAR INMOBILIARIA SL.
Arquitecto redactor: DON MANUEL ASTORGANO.
ACUERDO DE PLENO: 28 de agosto de 2006.

Como pudiera haber alteración sustancial por adaptación a acuerdo de la Comisión Territorial de Urbanismo, se procede a la exposición pública de nuevo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 52.4 de la Ley 5/1999 de Urbanismo de Castilla y León, se abre periodo de información pública por un mes, para que por lo dispuesto en el artículo 142 se puedan presentar tanto alegaciones como sugerencias, informes y documentos complementarios de cualquier tipo.

Sariegos, 28 de agosto de 2006.–EL ALCALDE, Ismael Lorenzana García.
7061 4,00 euros

CUBILLOS DEL SIL

Aprobado inicialmente por acuerdo plenario de fecha 14 de julio de 2006, el Expediente de Modificación de Créditos número cinco en Presupuesto Municipal prorrogado vigente en el ejercicio de 2006, y no habiéndose producido reclamaciones ni sugerencias durante el período de exposición pública, se considera definitivamente aprobado el Expediente de Modificación de Créditos número 5/2006, dándose publicidad del mismo de conformidad con el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, con el siguiente resumen:

AUMENTOS	
SUPLEMENTOS DE CRÉDITO	
PARTIDA DENOMINACIÓN	CRÉDITO NECESARIO
91.463 Transferencias a Administraciones Públicas.- Transf. corriente a Mancomunidad de Bierzo Central	48.000,00
TOTAL SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS	48.000,00
TOTAL CRÉDITOS EN AUMENTO	48.000,00
FINANCIACIÓN	
	Euros
- 870.01 Remanente de Tesorería para financiar Suplementos de Créditos	8.435,04
- Por mayores Ingresos, concepto:	
282.00 Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras	39.564,96
TOTAL FINANCIACIÓN	48.000,00

Contra referido acuerdo definitivo podrán los interesados interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo y forma establecidos en la ley de dicha jurisdicción.

Cubillos del Sil, 31 de agosto de 2006.—EL ALCALDE, José Luis Ramón Corral. 7100

Por Decreto de la Alcaldía de fecha 1 de septiembre de 2006, fue aprobado el Padrón correspondiente al suministro de agua y recogida de basuras, relativo al período abril a junio de 2004.

De conformidad con el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, mediante el presente anuncio se notifican las liquidaciones colectivamente, pudiendo los interesados examinar el Padrón en las oficinas del Ayuntamiento, donde estará expuesto por un período de quince días desde la publicación del presente anuncio, e interponer en su caso, contra el acto de aprobación, los recursos pertinentes.

A) Recursos: Contra dicha resolución, que no es definitiva en vía administrativa, se podrá interponer recurso de reposición ante la Alcaldía dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Transcurrido un mes sin recibir notificación de resolución, se entenderá desestimado el recurso interpuesto, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de León, en el plazo de seis meses que señala el artículo 46 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 13 de julio de 1998, y que se contará a partir del día siguiente a aquel en que se produzca la desestimación por silencio administrativo. Se podrá, no obstante, interponer el recurso que se estime pertinente.

B) Período voluntario de pago: Del 4 de septiembre de 2006 al 4 de noviembre de 2006.

C) Lugar y forma de realizar el ingreso: Los contribuyentes que no tengan domiciliado el pago de sus recibos deberán realizar el ingreso en las oficinas municipales de este Ayuntamiento o en la oficina del Banco Popular Español sita en Cubillos del Sil.

D) Periodo ejecutivo y procedimiento de apremio: El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario sin haber sido satisfecha la deuda determinará el inicio del período ejecutivo y la exacción de la deuda por el procedimiento de apremio con el recargo del 20 por 100, los intereses de demora y costas a que hubiere lugar.

Cubillos del Sil, 1 de septiembre de 2006.—El Alcalde (ilegible). 7101 15,20 euros

Habiéndose producido la vacante de JUEZ DE PAZ TITULAR de este municipio, y a efectos de proceder al nombramiento de persona idónea para tal cargo, por medio de este anuncio se efectúa convocatoria pública para que todas las personas interesadas puedan presentar su solicitud de nombramiento para dicho cargo.

La instancia, que se facilitará en las oficinas de la Casa Consistorial, deberá presentarse en el Registro General del Ayuntamiento durante el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Los solicitantes deberán reunir las condiciones señaladas en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y en el Reglamento de los Jueces de Paz, aprobado por acuerdo de 7 de junio de 1995, del Pleno del Consejo del Poder Judicial.

Lo que se hace público para general conocimiento.
Cubillos del Sil, 30 de agosto de 2006.—El Alcalde, José Luis Ramón Corral. 7129

SANTA MARINA DEL REY

Por resolución de la Alcaldía de fecha 1 de septiembre se ha aprobado el proyecto de obra "Acondicionamiento y urbanización para peatonalización y regeneración comercial en Santa Marina del Rey, Fase I", realizado por la empresa Estudio de Ingeniería Civil SL.

Asimismo por resolución de la Alcaldía número 139/06 de cinco de septiembre del corriente ha sido aprobado el pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que ha de regir en el contrato de obra de "Acondicionamiento y urbanización para peatonalización y regeneración comercial en Santa Marina del Rey, Fase I", por procedimiento abierto mediante concurso.

En virtud del citado acuerdo se procede a la exposición pública del pliego de cláusulas aprobado, en unidad de acto con el anuncio de licitación del contrato de la obra.

El plazo para el examen del expediente y presentación de proposiciones será de veintiséis días a partir del siguiente a la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA según lo dispuesto en el artículo 78 en la LCAP.

LICITACIÓN:

- 1. Entidad adjudicadora.
 - a) Organismo: Ayuntamiento de Santa Marina del Rey.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría-Intervención.
 - c) Número de expediente: Expediente Contratación 03/2006.
- 2. Objeto del contrato.
 - a) Descripción del objeto: obra de "Acondicionamiento y urbanización para peatonalización y regeneración comercial en Santa Marina del Rey, Fase I",
 - b) División por lotes y número (artículo 68.3): La inversión tiene el carácter de gasto plurianual, conforme al siguiente cuadro:

Anualidad	2006	2007	Total
Importe obra	53.209,46 €	33.253,76 €	86.463,22 €

- c) Lugar de ejecución: Santa Marina del Rey, plaza Mayor y calle Doctor Velez.
- d) Plazo de ejecución (meses): El importe de obra correspondiente a:
 - Al ejercicio 2006, deberá estar ejecutado y certificado antes del día 15 de noviembre del mismo.
 - Al ejercicio 2007, deberá estar ejecutado y certificado antes del día 15 de septiembre del mismo.
- 3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso.
 - 4. Presupuesto base de licitación. Importe total: 86.463,22 €.
 - 5. Garantía provisional. 2% sobre 86.463,22 €, es decir 1.729,64 €.
 - 6. Obtención de documentación e información.
 - a) Entidad: Ayuntamiento de Santa Marina del Rey.
 - b) Domicilio: Calle Doctor Vélez, 28.
 - c) Localidad y código postal: Santa Marina del Rey 24393.
 - d) Teléfonos: 987 377 086 / 987 377 071.
 - e) Telefax: 987 377 480, e-mail: secretaria@santamarinadelrey.com.
 - f) Fecha límite de obtención de documentos e información: el día anterior inmediato a la finalización del plazo de presentación de proposiciones.

7. Requisitos específicos del contratista.

- a) Clasificación: Grupo: G) Viales y Pistas. Subgrupo: 6 (Obras viales sin cualificación específica). Categoría: a)
- b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional:
- 8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación.

- a) Fecha límite de presentación: veintiséis días naturales contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Hora límite, las 14.00 horas.
- b) Documentación a presentar: La establecida en la cláusula séptima del pliego de cláusulas administrativas particulares.
- c) Lugar de presentación: en el Registro General del Ayuntamiento de Santa Marina del Rey, enviados por correo dentro del plazo de admisión, y en las condiciones señaladas.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 3 meses.

e) Admisión de mejoras: La proposición que presente cada licitador podrá comprender una sola memoria valorada que contenga soluciones complementarias y adicionales que considere oportuno ofrecer en relación con el objeto del contrato. La Memoria, tendrá la consideración de "Mejoras adicionales en la obra proyectada". Estas "Mejoras" podrán referirse exclusivamente al elemento que a continuación se relaciona:

1º Incremento de unidades de obra a realizar en la presente fase 1ª de la obra de Acondicionamiento y urbanización para la peatonalización comercial en Santa Marina del Rey.

9. Apertura de las ofertas.

a) Entidad: Ayuntamiento de Santa Marina del Rey.

b) Domicilio: Calle Doctor Vélez, 28.

c) Localidad: Santa Marina del Rey.

d) Fecha: El día hábil inmediato siguiente a que finalice el plazo de presentación de proposiciones.

e) Hora: 13.00 horas.

11. Gastos de anuncios: Serán de cargo del adjudicatario.

Santa Marina del Rey, 4 de septiembre del 2006.-El Alcalde, José Emilio Fuertes Pérez.

7085

155,20 euros

SAHAGÚN

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria celebrada el día 11 de agosto de 2006, se han aprobado las Bases para la provisión de varias plazas adscritas a las Escuelas Municipales de Deporte de Sahagún para el curso escolar 2006-2007:

Monitor de Fútbol Sala

Nº de plazas: Una (si hubiere personas suficientes para formar equipo)

Titulación requerida: Monitor

Jornada de trabajo: 6 horas semanales

Monitor de Atletismo

Nº de plazas: Dos

Titulación requerida: Monitor

Jornada de trabajo: 6 horas semanales

Monitor de Ajedrez

Nº de plazas: Una

Titulación requerida: Monitor

Jornada de trabajo: 6 horas semanales

Monitor de Tenis de Mesa

Nº de plazas: Una

Titulación requerida: Monitor

Jornada de trabajo: 6 horas semanales

Monitor Multidisciplinar

Nº de plazas: Una

Titulación requerida: Monitor

Jornada de trabajo: 6 horas semanales

Las personas interesadas podrán examinar el expediente y las Bases de la convocatoria en las oficinas municipales en horario de 10.00 a 14.00 horas y de lunes a viernes, pudiendo presentar sus instancias y documentación en el plazo de veinte naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Sahagún, 29 de agosto de 2006.-EL ALCALDE, José Manuel Lora García.

7091

14,00 euros

VILLAGATÓN-BRAÑUELAS

Aprobados por el Pleno Municipal, en sesión extraordinaria de fecha 29 de agosto de 2006, los pliegos de cláusulas económico-administrativas particulares, que han de regir la convocatoria de la contratación de las obras de SONDEOS PARA LA MEJORA DEL ABASTE-

CIMIENTO EN CORÚS Y REQUEJO utilizando como procedimiento licitatorio la subasta por el procedimiento abierto, declarado de urgencia, se hacen públicos a efectos de reclamaciones, mediante la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, debiendo presentarse las mismas dentro de un plazo de ocho días hábiles a partir de la fecha de su publicación, en el Registro General Municipal.

Asimismo, se abre un período licitatorio, a fin de que puedan concurrir las personas físicas o jurídicas interesadas, presentando las correspondientes proposiciones, las cuales se ajustarán a las siguientes condiciones:

Tipo de licitación: 24.165 euros.

Plazo de ejecución: Un mes.

Plazo de garantía: Un año.

Fianza provisional: 483,30 euros.

Fianza definitiva: 4% del precio de adjudicación.

Clasificación del contratista: No se precisa por tratarse de un presupuesto de 120.202,42 euros.

Presentación y apertura de pliegos: Las proposiciones se presentarán en dos sobres cerrados y lacrados. Dichos sobres se rotularán según lo especificado en el pliego de bases, presentándose en la Sección de Contratación del Servicio de Asuntos Generales del Ayuntamiento entre las 9.00 y las 14.00 horas, durante el plazo de trece días naturales, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, finalizando el último día hábil resultante, que si coincidiera en sábado se trasladaría al siguiente día hábil.

Las ofertas habrán de contener la documentación exigida en el pliego rector de la subasta, debiendo ajustarse las proposiciones al siguiente modelo:

Don mayor de edad, con domicilio en en la calle/plaza número, con DNI número, actuando en su propio nombre (o en el de, según poder bastanteado que acompaña):

Manifiesta:

Primero.- Que, enterado de las condiciones y requisitos, que acepta y que se exigen para la adjudicación de las obras de, a cuya realización se compromete en su totalidad, ofrece realizarlas por la cantidad de ptas.

Segundo.- Que, a todos los efectos, debe entenderse que dentro de la presente oferta está comprendido, no sólo el precio de la contrata, sino también todos los impuestos que graven los diferentes conceptos, incluido el IVA.

Brañuelas a de de 2006.

(Firma del licitador.)

La apertura de las ofertas se llevará a efecto por la Mesa de Contratación a las 13.00 horas del día hábil siguiente a la finalización del plazo de presentación de ofertas, que si coincidiera en sábado se trasladará al primer día hábil siguiente.

La adjudicación se realizará por el Pleno Municipal, una vez emitida por la Mesa de contratación la oportuna propuesta.

En caso de que se produjeran reclamaciones contra los pliegos de condiciones aprobados, se suspenderá temporalmente la licitación en tanto se resuelvan las mismas.

El expediente se encuentra de manifiesto en la sección de Contratación del Servicio de Asuntos Generales del Ayuntamiento, donde podrá ser examinado por los interesados en horas de oficina.

Brañuelas, 30 de agosto de 2006.-EL ALCALDE, Benjamin Geijo González.

Aprobados por el Pleno Municipal, en sesión extraordinaria de fecha 29 de agosto de 2006, los pliegos de cláusulas económico-administrativas particulares, que han de regir la convocatoria de la contratación de las obras de DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES EN LA SILVA utilizando como procedimiento licitatorio la subasta por el procedimiento abierto, declarado de urgencia, se hacen públicos a efectos de reclamaciones, mediante la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, debiendo presentarse

las mismas dentro de un plazo de ocho días hábiles a partir de la fecha de su publicación, en el Registro General Municipal.

Asimismo, se abre un período licitatorio, a fin de que puedan concurrir las personas físicas o jurídicas interesadas, presentando las correspondientes proposiciones, las cuales se ajustarán a las siguientes condiciones:

- Tipo de licitación: 24.165 euros.
- Plazo de ejecución: Un mes.
- Plazo de garantía: Un año.
- Fianza provisional: 483,30 euros.
- Fianza definitiva: 4% del precio de adjudicación.
- Clasificación del contratista: No se precisa por tratarse de un presupuesto de 120.202,42 euros.

Presentación y apertura de pliegos: Las proposiciones se presentarán en dos sobres cerrados y lacrados. Dichos sobres se rotularán según lo especificado en el pliego de bases, presentándose en la Sección de Contratación del Servicio de Asuntos Generales del Ayuntamiento entre las 9.00 y las 14.00 horas, durante el plazo de trece días naturales, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, finalizando el último día hábil resultante, que si coincidiera en sábado se trasladaría al siguiente día hábil.

Las ofertas habrán de contener la documentación exigida en el pliego rector de la subasta, debiendo ajustarse las proposiciones al siguiente modelo:

Don mayor de edad, con domicilio en en la calle/plaza número, con DNI número, actuando en su propio nombre (o en el de, según poder bastanteado que acompaña):

Manifiesta:
Primero.- Que, enterado de las condiciones y requisitos, que acepta y que se exigen para la adjudicación de las obras de, a cuya realización se compromete en su totalidad, ofrece realizarlas por la cantidad de ptas.

Segundo.- Que, a todos los efectos, debe entenderse que dentro de la presente oferta está comprendido, no sólo el precio de la contrata, sino también todos los impuestos que graven los diferentes conceptos, incluido el IVA.

Brañuelas a de de 2006.
(Firma del licitador.)

La apertura de las ofertas se llevará a efecto por la Mesa de Contratación a las 13.00 horas del día hábil siguiente a la finalización del plazo de presentación de ofertas, que si coincidiera en sábado se trasladará al primer día hábil siguiente.

La adjudicación se realizará por el Pleno Municipal, una vez emitida por la Mesa de contratación la oportuna propuesta.

En caso de que se produjeran reclamaciones contra los pliegos de condiciones aprobados, se suspenderá temporalmente la licitación en tanto se resuelvan las mismas.

El expediente se encuentra de manifiesto en la sección de Contratación del Servicio de Asuntos Generales del Ayuntamiento, donde podrá ser examinado por los interesados en horas de oficina.

Brañuelas, 30 de agosto de 2006.-EL ALCALDE, Benjamín Geijo González.

7108 204,80 euros

SABERO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27.1 de la Ley 11/2003 de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se somete a exposición pública durante un plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, el expediente de licencia ambiental cuyas características a continuación se especifican:

- Expediente nº 2/2006, R.E. Nº 117-2006.
- Solicitante. Miguel Luis Fernández Ares, en representación de la Sociedad Mercantil de Telecomunicaciones VODAFONE ESPAÑA SA.
- CIF/NIF: A-80907397.

- Actividad: Estación Base de Telefonía Móvil.- Código de Localización "061873".

- Emplazamiento propuesto. Centro Reemisor Telefónica, Alto de La Camperona, en la localidad de Sotillos de Sabero (Sabero), León

El expediente puede ser consultado en la Secretaría Municipal de las 10 a las 14 horas.

Durante el plazo de exposición, quienes se consideren afectados de alguna manera por la actividad que se pretende establecer pueden presentar ante el Ayuntamiento y por escrito las alegaciones que estimen oportunas a su derecho.

Sabero, 28 de agosto de 2006.-EL ALCALDE, Francisco J. García Álvarez.

7065 20,80 euros

CUADROS

licitación de contrato de obras

- 1.- Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Ayuntamiento de Cuadros (León).
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría-Intervención.
 - c) Número de expediente: 2/06.
- 2.- Objeto del contrato y duración del mismo:
 - a) Descripción del objeto: Urbanización y mejora de infraestructura hidráulica en el municipio.
 - b) Lugar de ejecución: Término municipal de Cuadros.
 - c) Plazo de ejecución: No superior a cuatro meses.
- 3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso.
- 4.- Presupuesto base de licitación:
Importe total: 171.428,57 euros, IVA incluido.
- 5.- Garantías:
Provisional: 3.428,27 euros.
Definitiva: 4% exacto del precio de adjudicación del contrato.
- 6.- Obtención de documentación e información:
 - a) Entidad: Ayuntamiento de Cuadros.
 - b) Domicilio: Calle Real, 108.
 - c) Localidad y código postal: Cuadros 24620.
 - d) Teléfono: 987 577 083.
 - e) Fax: 987 577 084.
 - f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Veintiséis días naturales, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.
- 7.- Requisitos específicos del contratista:
 - a) Clasificación: Grupo G, Subgrupo 4, Categoría D.
- 8.- Presentación de ofertas:
 - a) Fecha límite de presentación: la prevista en el apartado f) del punto 6º.
 - b) Documentación a presentar: La prevista en la cláusula 14ª del pliego de cláusulas administrativas particulares.
 - c) Lugar de presentación: El establecido en el punto 6º anterior.
 - d) Plazo durante el cual el licitador está obligado a mantener su oferta: Tres meses.
 - e) Admisión de variantes: No, salvo lo dispuesto en la cláusula 18ª.c) del pliego.
- 9.- Apertura de ofertas:
 - a) Dentro de los cinco días naturales siguientes a la finalización del plazo de presentación, en el lugar indicado en el punto 6º anterior.
 - b) Hora: 12.00.
- 10.- Otras informaciones:
- 11.- Gastos de anuncios: A cargo del licitador.

MODELO DE PROPOSICIÓN

Don, con DNI y domicilio en, en nombre propio o en representación de, conforme acredita por, enterado del concurso tramitado para adjudicar la obra de URBANIZACIÓN Y MEJORA DE INFRAESTRUCTURA HIDRÁULICA EN EL MUNICIPIO, se comprometo a ejecutarla, de conformidad con el proyecto técnico y el presente pliego de cláusulas administrativas particulares en el precio de euros (en letra y número), IVA y demás impuestos incluidos.

Documentación que aporta en relación con los criterios objetivos que servirán de base para la adjudicación del concurso.

B).-

C).-

En a de de 2006.

Firmado.-

EL ALCALDE, M. Marcos Martínez Barazón.

7097 104,00 euros

El Pleno Corporativo de este Ayuntamiento, reunido en sesión extraordinaria celebrada en fecha 29 de agosto de 2006, acordó la aprobación de los siguientes documentos:

1º. Proyecto correspondiente a la obra de "Urbanización y mejora de infraestructura hidráulica en el municipio", redactado por don Guillermo de Cabo Matanzo, por un presupuesto de ejecución por contrata de 171.428,57 euros.

2º. Expediente de suplemento de créditos nº 1/2006.

Dichos documentos se exponen al público durante un plazo de quince días hábiles, a efectos de examen y reclamaciones.

La presente aprobación se entenderá definitiva si, transcurrido el indicado período, no se hubiera formulado, en relación al mismo, reclamación o alegación alguna.

Cuadros, 30 de agosto de 2006.-EL ALCALDE, Martín Marcos Martínez Barazón.

7130 6,80 euros

Aprobados inicialmente por el Pleno de esta Corporación, reunido en sesión extraordinaria de fecha 29 de agosto de 2006, los proyectos de actuación y urbanización correspondientes al Sector de Suelo Urbano No Consolidado SUNC-14 de las Normas Urbanísticas Municipales, se exponen al público en estas dependencias municipales por término de un mes, a efectos de examen y reclamaciones.

Cuadros, 30 de agosto de 2006.-EL ALCALDE, M. Marcos Martínez Barazón.

7131 4,00 euros

Juntas Vecinales

PUENTE DE ALBA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo adoptado por la Junta Vecinal de Puente de Alba, de fecha 4 de junio de 2006, de aprobación provisional de la Ordenanza Reguladora de la Tasa por distribución de agua y derechos de enganche, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR DISTRIBUCIÓN DE AGUA Y DERECHOS DE ENGANCHE

Artículo 1º. Fundamento y naturaleza

La Junta Vecinal de Puente de Alba, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 en concordancia con lo establecido en los artículos 20 a 27, ambos inclusive, del Real Decreto Legislativo 2/2004,

de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, haciendo uso de las facultades en ellos contenidas, establece la Tasa por distribución de agua potable y derechos de enganche.

Artículo 2º. Hecho imponible

Constituye el hecho imponible de la tasa la prestación del servicio de distribución de agua potable para uso doméstico, ganadero, lavado de vehículos y regado de jardines colindantes a las viviendas y derechos de enganche, por parte de la Junta Vecinal de Puente de Alba.

Artículo 3º. Sujetos pasivos.

1º.- Son sujetos pasivos de las tasas en concepto de contribuyentes las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas o afectadas por el servicio municipal de distribución de agua y derechos de enganche.

2º.- Tendrán la condición de sustitutos del contribuyente los propietarios de dichos inmuebles, quienes podrá repercutir, en su caso, las cuotas sobre los respectivos beneficiarios.

Artículo 4º. Cuota tributaria.

1. La cuantía de la tasa regulada en esta Ordenanza será la fijada en las tarifas contenidas en el apartado siguiente.

2. Las tarifas serán las siguientes:

TARIFA 1	POR ENGANCHE DE AGUA	95,00 €
TARIFA 2	MÍNIMO USO DOMÉSTICO, HASTA 15 m ³	3,60 €
TARIFA 3	USO DOMÉSTICO. EXCESO DE 15 A 30 m ³	0,31 €/m ³
TARIFA 4	USO DOMÉSTICO. EXCESO DE 31 A 45 m ³	0,38 €/m ³
TARIFA 5	USO DOMÉSTICO. EXCESO DE 46 A 60 m ³	0,54 €/m ³
TARIFA 6	USO DOMÉSTICO. EXCESO DE 60 m ³	0,77 €/m ³
TARIFA 7	MÍNIMO DE USO INDUSTRIAL, HASTA 15 m ³	7,35 €
TARIFA 8	USO INDUSTRIAL. EXCESO DE 15 A 30 m ³	0,58 €/m ³
TARIFA 9	USO INDUSTRIAL. EXCESO DE 31 A 45 m ³	0,70 €/m ³
TARIFA 10	USO INDUSTRIAL. EXCESO DE 46 A 60 m ³	0,94 €/m ³
TARIFA 11	USO INDUSTRIAL. EXCESO DE 60 m ³	1,17 €/m ³

En caso de contadores averiados el particular deberá proceder a su arreglo o al cambio del mismo en el plazo comprendido entre la comunicación de la avería y la lectura siguiente, aplicándose en ese trimestre la media de las lecturas del último año natural. De no repararse en el plazo previsto, el consumo estimado a que se alude se incrementará en lo sucesivo en un 50%, con un mínimo de 30,00 €, por cada trimestre que permanezca sin arreglar.

Artículo 5º. Periodo impositivo y normas de gestión.

1. La concesión del servicio se otorgará mediante acuerdo municipal, y quedará sujeto a las disposiciones de la presente Ordenanza y las que se fijasen en el oportuno contrato. Será por tiempo indefinido en tanto las partes no manifiesten por escrito su voluntad de rescindir el contrato y por parte del suministrador se cumplan las condiciones prescritas en esta Ordenanza y el contrato que queda dicho.

2. Ningún abonado puede disponer del agua más que para aquello que le fue concedida, salvo causa de fuerza mayor, quedando terminantemente prohibida la cesión gratuita o la reventa de agua.

3. Todas las obras para conducir el agua de la red general hasta la toma del abonado serán a cuenta de éste, si bien se realizarán bajo la dirección y en la forma que la Junta Vecinal indique.

4.- La Junta Vecinal, por providencia del Sr. Presidente, puede, sin otro trámite, cortar el suministro de agua a un abonado cuando niegue la entrada al domicilio para el examen de las instalaciones, cuando ceda a título gratuito y onerosamente el agua a otra persona, cuando no pague puntualmente las cuotas de consumo, cuando exista rotura de precintos, sellos u otra marca de seguridad puesta por la Junta Vecinal, así como los limitadores de suministro de un tanto alzado. Todas las concesiones responden a una póliza o contrato suscrito por el particular y la Junta Vecinal que se hará por duplicado ejemplar.

5. El corte de la acometida por falta de pago o por darse de baja, llevará consigo el rehabilitarse el pago de los derechos de nueva acometida.

6. En caso de que por escasez de caudal, aguas sucias, sequías, heladas, reparaciones, etc., el Ayuntamiento tuviera que suspender total o parcialmente el suministro, los abonados no tendrán derecho a reclamación alguna ni indemnización por daños, perjuicios o cualesquiera otros conceptos, entendiéndose en este sentido que la concesión se hace a título precario.

Artículo 6º. Devengo.

La obligación de pago de la tasa regulada en esta Ordenanza, nace desde que se inicie la prestación del servicio.

El pago se realizará mediante recibos. La cuota que no se haya hecho efectiva dentro del mes siguiente a la terminación del período respectivo, se exigirá por la vía de apremio.

Artículo 7º. Infracciones y sanciones

Constituyen casos especiales de infracciones calificadas de defraudación:

- a) El aprovechamiento del servicio de agua sin tener contador.
- b) La alteración o manipulación de los contadores de agua para aparentar menor consumo.
- c) El tomar el agua de la traída general, sin tener para ello ningún tipo de autorización, ni por supuesto abonar cantidad alguna.

Especialmente en el último supuesto citado, la Junta Vecinal podrá imponer las multas, en concepto de sanción, que las leyes de Régimen Local vigentes en cada momento permitan.

No obstante serán de aplicación las sanciones establecidas para cada caso, en los artículos 77 y siguientes de la Ley General Tributaria.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo entrará en vigor en el mismo día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y será de aplicación a partir de entonces, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas.

El Presidente, Fernando González Álvarez.

7137

46,00 euros

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

RESOLUCIÓN del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, de la Junta de Castilla y León, en León, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

EXPTE.: 100/06/6337.

Visto el expediente incoado en este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, a instancia de IBERDROLA DISTRIBUCIÓN SAU, con domicilio en LEÓN, calle La Serna, 90, solicitando el Proyecto de Reforma de la línea de M.T. 13,2/20 kV "Maraña" - Derivación al Puerto de Tarna, Subestación STR "Las Salas", entre los apoyos existentes nº 7.094 y nº 7.174, en el término municipal de Maraña, se derivan los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

1º.- Con fecha 17 de abril de 2006 IBERDROLA DISTRIBUCIÓN SAU solicitó autorización administrativa, así como aprobación del proyecto de Reforma de la línea de M.T. "Maraña"; acompañando a dicha solicitud el correspondiente proyecto técnico.

2º.- Dicha solicitud fue sometida al trámite de información pública mediante su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de fecha 29 de mayo de 2006, notificándose al mismo tiempo al Ayuntamiento de Maraña.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1º.- La competencia para dictar la presente resolución viene atribuida al Jefe del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo por delegación del Delegado Territorial, en virtud de lo dispuesto en la resolución de 21 de Enero de 2004, de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, en León, por la que se delegan determinadas competencias en el Jefe del Servicio Territorial competente en materia de Industria, Energía y Minas (*Boletín Oficial de Castilla y León* nº 20, de 30 de enero de 2004), en relación con el Decreto

156/2003, de 26 de diciembre, por el que se atribuyen y desconcentran competencias en los órganos directivos centrales de la Consejería de Economía y Empleo y en los Delegados Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* nº 251, de 29 de diciembre de 2003).

2º.- Son de aplicación a la presente resolución, además de la disposición antedicha en materia de competencia, el Decreto 127/2003, de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorizaciones administrativas de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León, el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria, la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, y demás disposiciones vigentes de general aplicación.

3º.- A la vista de la solicitud presentada y documentos obrantes en poder del expediente,

Este Servicio Territorial RESUELVE:

PRIMERO, AUTORIZAR a IBERDROLA DISTRIBUCIÓN SAU la instalación eléctrica cuyas características principales son las siguientes:

Modificación de línea aérea de 13,2/20 kV "Maraña", Derivación al Puerto de Tarna, entre los apoyos 7.094 y 7.174. La reforma consiste en sustituir las crucetas existentes y el aislamiento entre los apoyos nº 7.094 (Maraña) y nº 7.174 (Puerto de Tarna) de la línea aérea de M.T. a 13,2/20 kV, "MARAÑA" Derivación al Puerto de Tarna de la STR "Las Salas", así como colocar un juego de fusibles de expulsión tipo xs Amp en el apoyo existente nº 7.172 de protección del CT "Hotel Tarna" nº 375132, desmontando las ballestas existentes en el Ap. Nº 7.162. Las crucetas a sustituir serán metálicas (RU6706-B) tipo RH o NVP corta para apoyos de hormigón y RC apoyos metálicos.

La instalación se realiza de acuerdo con el proyecto redactado por el ingeniero técnico industrial don Santiago Álvarez Buenaposa, con fecha abril de 2006, y los Condicionados que se señalan en el punto 7º de esta resolución.

SEGUNDO, APROBAR el proyecto de ejecución de la instalación de la línea indicada, conforme a la reglamentación técnica aplicable y con las siguientes condiciones:

1.º Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2.º El plazo de puesta en marcha será de seis meses, contados a partir de la presente resolución.

3.º El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a este Servicio Territorial para su puesta en marcha, aportando la documentación establecida en el artículo 11 del Real Decreto 3.275/1982 de 12 de noviembre (*BOE* 01.12.1982).

4.º Por la Administración se comprobará si en la ejecución del proyecto se cumplen las condiciones dispuestas en los Reglamentos que rigen los servicios de electricidad, para la cual el titular de las instalaciones dará cuenta por escrito a la misma del comienzo de los trabajos, la cual, durante el período de construcción y, asimismo, en el de explotación, los tendrá bajo su vigilancia e inspección en su totalidad.

5.º La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

6.º En tales supuestos, la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

7.º El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por los organismos afectados; todos los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo.

Esta resolución se emite con independencia de cualquier autorización prevista en la normativa vigente y sin perjuicio de terceros.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a su notificación, ante el Ilmo. Sr. Director General de Energía y Minas, calle Jesús Rivero Meneses, s/n, 47071 Valladolid, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, sobre Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y el artículo 60 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

León, 3 de julio de 2006.—EL JEFE DEL SERVICIO TERRITORIAL, P.D. Emilio Fernández Tuñón.

5892

80,00 euros

AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA

EXPTE.: 209/06/6337.

A los efectos prevenidos en el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000 y en el capítulo II del Decreto 127/2003, de 30 de octubre (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 215 de 5 de noviembre), se somete a información pública la petición de proyecto de línea subterránea de M.T. a 20/13,2 kV denominada "Crucero", C.T. tipo lonja y línea subterránea de B.T. a edificio de viviendas en calles Las Cepas, Madrigal y Zona Verde, de la localidad de Trobajo del Camino, término municipal de San Andrés del Rabanedo, cuyas características especiales se señalan a continuación:

a) Peticionario: IBERDROLA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA SAU con domicilio en calle La Serna, 90, León.

b) Lugar donde se va a establecer la instalación: Trobajo del Camino, T.M. de San Andrés del Rabanedo.

c) Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica.

d) Características principales:

Línea subterránea de 13,2/20 kV y C.T., en calle Las Eras, en Trobajo del Camino. Formada por conductor de aluminio HEPRZ1, 12/20 kV, 1x240 mm², y una longitud de 130 metros. Entroncará en la línea "Crucero", entre el C.S. "Trobajo del Camino" - C.T. "Pajera", discurrirá por la calle Madrigal y Las Cepas y alimentará un C.T.

El C.T. será del tipo local, en planta baja de edificio, formado por una máquina de 250 kVA (previsto hasta 630 kVA), 132-20 kV/400-231 V, dos celdas de línea y otra de protección, 24 kV, 400 A y corte en SF₆.

e) Presupuesto: 49.024,66 euros.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el anteproyecto (o proyecto) de la instalación en esta Delegación Territorial, Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, sito en la avenida Peregrinos, s/n, de León, y formularse, al mismo tiempo y por duplicado, las reclamaciones que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

León, 9 de agosto de 2006.—EL JEFE DEL SERVICIO TERRITORIAL, P.A. Fernando Sotillo Blasco.

6802

28,00 euros

Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería

AVISO

CONCENTRACIÓN PARCELARIA

Como consecuencia de la expropiación forzosa originada por el proyecto de obras de la construcción de la "Presa sobre el arroyo Semillana en el término municipal de Valderas (León)" y resultando afectadas parcelas incluidas en las Bases Definitivas de la Concentración Parcelaria de la Zona de Valderas II (León), resulta obligado modificar las referidas Bases Definitivas de la Zona, excluyendo del proceso la superficie ocupada por la balsa y el resto de las obras complementarias que acompañan al mencionado proyecto.

A fin de proponer a la Dirección General de Desarrollo Rural la correspondiente modificación de las Bases Definitivas de la Zona,

se comunica a todos los interesados que durante un plazo de treinta días a contar desde el siguiente al de la publicación de este aviso en BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, se va a exponer en el Ayuntamiento de Valderas el listado de parcelas y propietarios afectados, así como los planos correspondientes. Durante dicho plazo, los propietarios afectados o que se consideren perjudicados por la modificación que se va a proponer podrán formular alegaciones por escrito dirigidas a este Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería -Área de Estructuras Agrarias- avenida Peregrinos s/n, 24071 León.

León, 22 de agosto de 2006.—P.D. EL JEFE DEL SERVICIO TERRITORIAL DE AGRICULTURA Y GANADERÍA, Fidentino Reyero Fernández.

7076

41,60 euros

Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector del Comercio Textil de León y provincia, para los años 2006 y 2007 (código 240140-5) 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

ESTA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ACUERDA:

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

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

León, 3 de agosto de 2006.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M^a Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2006 Y 2007.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- Ámbito funcional y territorial. - El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores, que se rigen por el Acuerdo Marco de Comercio, aprobado por resolución de 21 de marzo de 1996 y modificaciones posteriores y que se dediquen a las actividades de Comercio Textil, incluyendo aquellos comercios que vendan prendas deportivas de confección textil. Este convenio será de aplicación a toda la provincia de León.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito personal. - El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios a las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurran las características establecidas en el art. 1º, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

ARTÍCULO 3º.- Vigencia, duración y denuncia. - El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día primero de enero de 2006. Su duración será para los años 2006 y 2007, es decir hasta el 31 de diciembre de 2007.

Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán dentro del mes siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Denuncia.- Expirada la vigencia del presente convenio, a partir de 1 de enero del año 2008 y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, será de aplicación y continuará en vigor el presente convenio en su integridad.

ARTÍCULO 4º.- Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando éste en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

ARTÍCULO 5º.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco de Comercio aprobado por resolución de 21 de marzo de 1996, y modificaciones posteriores, los Reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que los tuvieran presentes y el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6º.- Jornada de trabajo.- La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año; distribución que en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Dicho calendario, se expondrá en lugar visible para conocimientos de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 7º.- Nocturnidad.- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el período nocturno, siempre que en el citado período se trabajen, como mínimo tres horas y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTÍCULO 8º.- Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de acuerdo con el Anexo I - salario base en vigor en cada momento más plus "ad personam", en su caso-, que tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador, disfrutándose 20 días de las mismas de mayo a septiembre, ambos inclusive, y su inicio será después del descanso semanal, excepto cuando se disfruten meses naturales, salvo pacto en contrario. El calendario para el disfrute de dichas vacaciones ha de conocerse con la suficiente antelación. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán disponer de hasta dos días a cuenta de vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador, para asuntos propios.

Se contempla la posibilidad de aumentar un día más de vacaciones o de libre disposición por parte del trabajador en compensación por la reducción de jornada de trabajo, a convenir entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 9º.- Licencias.- Permisos Retribuidos.- A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: Padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: Cónyuge, suegros, abuelos políticos, yernos, nueros y cuñados.

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 por el nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de esta Ley.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.

ARTÍCULO 10º.- Reducción de jornada por motivos familiares. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores y trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante dentro de la misma Empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 11º.- Formación.- Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

CAPÍTULO III.- DEL PERSONAL Y CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 12º.- Salarios.- Los incrementos pactados en el presente Convenio son: para el año 2006, el IPC previsto por el Gobierno para éste año más 1,50% y son los que figuran en el ANEXO I del mismo. Para el año 2007, el incremento salarial será del 3,50%.

ARTÍCULO 13º.- Revisión.- En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al 3,50% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre del 2005, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1-1-2006, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial 2007 y para llevarlo a cabo se tomarán como re-

ferencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. Para el año 2007, se hará la revisión correspondiente, si el I.P.C. a 31 de diciembre de 2007 excede del 3,5%.

ARTÍCULO 14º.- Plus de asistencia.- Se establece un Plus de asistencia para 2006 consistente en 3,34 € por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales, con independencia de cuál sea la forma jurídica de su contratación o la modalidad contractual con que estén vinculados a la empresa. Para 2007 dicho plus será de 3,49 € por día efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 15º.- PLUS "AD PERSONAM".- Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del día 31 de diciembre de 1997, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 2% en el año 1998, un 2% en el año 1999 y el 2,5% en el año 2000.

ARTÍCULO 16º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena del mes de Julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de dicho mes. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de beneficios o ventas: Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapten a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores en ningún caso al importe de una mensualidad..

La gratificación a que se refiere este apartado se abonará anualmente salvo que por costumbre inveterada estuviese establecido su abono en plazos más breves y, en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario que figure en la Tabla Salarial en vigor en el momento de su percepción más el plus "ad personam" correspondiente.

ARTÍCULO 17º.- Ropa de trabajo.- Se facilitará una bata a los trabajadores que así lo soliciten en aquellas empresas que por su actividad tengan un mayor trabajo en movimientos de cajas y paquetes.

ARTÍCULO 18º.- Dietas.- Las dietas, para 2006 se abonarán en razón a la siguiente cuantía: 9,42 euros la media dieta y 29,69 euros, para la dieta entera, pudiéndose acoger al sistema de gastos a justificar previo acuerdo entre empresa y trabajador. Para el 2007 dichas dietas se incrementarán en el 3,5%.

ARTÍCULO 19º.- Clasificación profesional.- Dando cumplimiento a lo establecido en el "Anexo de Adecuación" del Acuerdo Marco de Comercio, se ha procedido a la transformación de las categorías profesionales en grupos profesionales, que son los que se describen en el Anexo II del presente Convenio, siendo sus funciones las en él especificadas, las cuales tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo.

ARTÍCULO 20º.- Cláusula de Descuelgue.- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente Cláusula de Descuelgue.

En la Comunicación de la Empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del Convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el Convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CAPÍTULO IV.- CONTRATACION

ARTÍCULO 21º.- Contratos formativos.-

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título 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) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.

e) La retribución de trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a 65 o 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Las Empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 10 trabajadores	2
de 11 a 40	4
de 41 a 100	8
de 101 a 500	20
más de 501	30

Para determinar el número máximo de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la Empresa por un contrato formativo.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prorrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicho educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa son aquellos que corresponden a los grupos VI, VII y VIII del Anexo I de este Convenio.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar a la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, les expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución de trabajador contratado, de 18 o más años, será del 85 y 90% del salario correspondiente al nivel VIII durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato.

i) La acción protectora de Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado I, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

ARTÍCULO 22º.- Contratos de Duración Determinada.

1. El contrato de duración determinada previsto en el artículo 15. 1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, sólo se podrá realizar una prórroga sin que ésta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes de trabajo.

CAPÍTULO V-REGIMEN DISCIPLINARIO.-

ARTÍCULO 23º.- La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

ARTÍCULO 24º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave:

ARTÍCULO 25º.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes.

1º.-La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2º.-No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3º.-Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4º.-No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.

5º.-Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6º.-El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7º.-Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8º.-No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9º.-Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

ARTÍCULO 26º.- Faltas graves.- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1º.-La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2º.-La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3º.-Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4º.-Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5º.-Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

6º.-Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7º.-Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8º.-La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9º.-La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

ARTÍCULO 27º.- Faltas muy graves.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1º.-Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año

2º.-La simulación de enfermedad o accidente.

3º.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4º.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5º.-El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6º.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7º.-Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo,

8º.-Falta notoria de respeto o consideración al público.

9º.-Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10º.-Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11º.-La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12º.-La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13º.-La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave..

14º.-Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15º.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

ARTÍCULO 28º.- Régimen de sanciones.- Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan,

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

ARTÍCULO 29º.- Sanciones máximas.- Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

1º.-Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º.-Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3º.-Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

ARTÍCULO 30º.- Prescripción.- La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez

días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI.- GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 31º.- Garantías Sindicales.- Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán informados con carácter previo:

a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivo totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercerán las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 32º.- Enfermedad o Accidente.- En las situaciones de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, la empresa complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma hasta su curación o baja definitiva en la Seguridad Social.

ARTÍCULO 33º.- Prevención de Riesgos Laborales.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

ARTÍCULO 34º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.- Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Se establece un reconocimiento médico anual, voluntario para el trabajador, para todas las empresas afectadas por el presente convenio. Será realizado durante las horas de trabajo. El resultado será entregado a cada trabajador.

ARTÍCULO 35º.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.- Las empresas garantizarán a los trabajadores la percepción de 20.800 euros, en caso de muerte o invalidez absoluta, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, según la legislación laboral, el ocurrido en ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute, por cuenta ajena, en las empresas afectadas por este convenio. A tal efecto, las empresas podrán contratar una póliza de accidentes que cubrirá los citados riesgos de invalidez absoluta o muerte y por la cuantía de 20.800 euros para 2006.

La póliza a que se hace referencia en el apartado anterior la suscribirán las empresas afectadas dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de publicación de este convenio en el boletín oficial correspondiente.

CAPÍTULO VIII.- DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTÍCULO 36º.- Premio de vinculación.- En el supuesto de que un trabajador con más de 10 años de antigüedad en la empresa, cause baja en la misma por cualquier causa, excepto por despido procedente, a partir de los 61 años y hasta los 65 años, tendrá derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 61 años las vacaciones tendrán una duración de 4 meses, reduciéndose 1 mes por cada año, hasta alcanzar los 65 años. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión.

ARTÍCULO 37º.- Los trabajadores que por motivo de maternidad-paternidad soliciten una excedencia, las empresas obligatoriamente reintegrarán a su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado de dicha excedencia, teniendo que comunicar a la empresa con dos meses de antelación la finalización de la misma.

ARTÍCULO 38º.- Jubilación especial a los 64 años.- Habiendo examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de general el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración no inferior al año.

Dicho sistema de jubilación y consiguiente contratación, se llevará a cabo aplicando la normativa prevista en el Decreto 1194/85 de 17 de julio.

ARTÍCULO 39º.- Jubilación parcial y Contrato de Relevo.-

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo

que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO IX.- DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se nombrará la Comisión Mixta Interpretativa con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras, las de interpretación, control y seguimiento de este convenio. Resultando designados como vocales titulares por los trabajadores: Doña Yolanda Gómez Fernández y Doña María A. Ampudía Díez por (CC.OO) y D. Antonio Díez Hernández y D. José Joaquín Falagán García por (UGT), y dos representantes, uno de la central sindical CC.OO. y otro de la Central Sindical U.G.T. Por los Empresarios D. Alfredo Martínez Pérez y D. Francisco Ramos-Sabugo Plaza por la Asociación Provincial del Comercio del Textil, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios, (FELE). Doña Beatriz García del Pozo y D. Javier Menéndez Gayo por la Asociación Leonesa de Comercio (ALECO) y D. Saturnino Rus González y D. Jesús del Río Uribe por el Circulo Empresarial Leonés (CEL). Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora designados por cada parte. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- 1.- Interpretación del convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados, para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio. Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

SEGUNDA.- Indivisibilidad.- El articulado del presente convenio y sus Anexo I y II, forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente salvo pacto expreso en contrario.

TERCERA.- Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia o en su defecto, al finalizar la misma, se comprometen a iniciar las negociaciones tendentes a unificar los diversos convenios de Comercio en un "único convenio de comercio" y en caso de no conseguir la total unificación, ambas partes negociarán con los subsectores que estuviesen dispuestos, un convenio multisectorial, sin perjuicio de que en el futuro se fuesen integrando en este convenio los demás subsectores.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a 13 de julio de 2006.-Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEÓN -2006.

Grupos profesionales	Salario
GRUPO I.-Titulado Superior, Director	978,24 €
GRUPO II.-Titulado Medio, Jefe de División	913,01 €
GRUPO III.-Jefe Personal, Jefe Compras, Jefe Ventas, Jefe Admón. y Encargado General	861,55 €

Grupos profesionales	Salario
GRUPO IV.-Jefe Almacén, Jefe Sucursal y Sección Mercantil, Encargado Establecimiento	842,10 €
GRUPO V.-Contable, Cajero, Dibujante, Escaparartista, Programador de Ordenadores, Dependiente, Viajante, Oficial Administrativo y Corredor de Plaza	751,72 €
GRUPO VI.-Profesional de Oficio de 1ª, Visitador, Conductor de 1ª	724,25 €
GRUPO VII.-Profesional Oficio de 2ª, Rotulista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Caja, Conductor de 2ª y Mozo Especializado	702,51 €
GRUPO VIII.-Ayte. de Oficio, Ayte. de Dependiente, Mozo, Cobrador, Vigilante, Ordenanza y Empaquetador	639,61 €
GRUPO IX.-Aprendiz, Aspirante	467,02 €
GRUPO X.-Limpiadora por Horas	4,78 €

* * *

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I

TITULADO SUPERIOR.- Es quien en posesión de un título de grado superior reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

DIRECTOR.- Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades a su cargo.

GRUPO II

TITULADO MEDIO.-Es quien, en posesión de un título de grado medio reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

JEFE DE DIVISIÓN.- Es quien, a las ordenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

GRUPO III

JEFE DE PERSONAL.-Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

JEFE DE COMPRAS.- Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

JEFE DE VENTAS.-Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta en el establecimiento que realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

JEFE DE ADMINISTRACIÓN.-Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

ENCARGADO GENERAL.- Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la Dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

GRUPO IV

JEFE DE ALMACEN.-Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

JEFE DE SUCURSAL.-Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

JEFE DE SECCION MERCANTIL.-Es el que está al frente de una sección, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con

facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO.-Es el que está al frente de un establecimiento, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

GRUPO V

CONTABLE, CAJERO, TAQUIMECANOGRAFO EN IDIOMAS EXTRANJEROS.-Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto, traduciendo la directa y correctamente en seis.

DIBUJANTE.-Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

ESCAPARARTISTA.- Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objetos de venta.

PROGRAMADOR DE ORDENADORES.- Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

DEPENDIENTE.- Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público del uso al que se destine, novedades, etc. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo que son necesarios para efectuar las ventas.

VIAJANTE.-Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

CORREDOR DE PLAZA.-Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

GRUPO VI

PROFESIONALES DE OFICIO.-Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo y oficial tercero o ayudante. Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento, comprendiéndose como ayudantes a quienes, previo el oportuno aprendizaje tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y de segunda.

VISITADOR.-Es quien, por cuenta de la empresa, realiza fuera o dentro de sus Establecimientos gestiones, visitas y encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

CONDUCTOR DE PRIMERA.-Es el conductor de vehículos de motor que tenga conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica.

GRUPO VII

ROTULISTA.-Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.-Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la eje-

cución de los trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografías, etc.

AUXILIAR DE CAJA.-Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

CONDUCTOR DE SEGUNDA.-Es el conductor de vehículos de motor que no tenga conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica.

MOZO ESPECIALIZADO.-Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporta; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

GRUPO VIII

AYUDANTE DE DEPENDIENTE.-Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

MOZO.-Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardo o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiéndole encomendar también trabajos de limpieza del establecimiento.

COBRADOR.-Es el empleado que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

VIGILANTE O SERENO.-Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

ORDENANZA.-Es el empleado con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

EMPAQUETADOR.-Es el trabajador dedicado a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

GRUPO IX

APRENDIZ.-Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado con la empresa mediante contrato para la formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión del dependiente mercantil.

ASPIRANTE.-Es el trabajador menor de 18 años, ligado con la empresa mediante contrato específico, por el cual, a la vez que utiliza su trabajo se obliga a iniciarlo prácticamente, en los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato.

GRUPO X

PERSONAL DE LIMPIEZA.-Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

6532

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector del Comercio del Metal, para los años 2006 y 2007 (código 240120-5) 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el

Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* nº 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

ESTA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ACUERDA:

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

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

León, 3 de agosto de 2006.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M^a Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, SECTOR COMERCIO DEL METAL PARA LOS AÑOS 2006 Y 2007

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- Ámbito funcional y territorial.- El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por el Acuerdo General Marco de Comercio, aprobado por resolución de 21 de marzo de 1996 y modificaciones posteriores que se dedique a las actividades del Comercio del Metal, entre otras y a modo de ejemplo, sin ánimo exhaustivo, se entenderán incluidas en su ámbito las siguientes actividades: Conductores eléctricos, ferralla, electrodomésticos, repuestos y automóviles, ferreterías, bazares o decomisos, artículos de regalo y cualesquiera otra actividad afín al título de este convenio. Este convenio será de aplicación en León y provincia.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito personal.- El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, exceptuando los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurran las características establecidas en los enunciados del art. 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 1/95 de 24 de marzo.

ARTÍCULO 3º.- Vigencia y duración.- Este convenio entrará en vigor el día de su firma. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2006. Su duración será de dos años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2007. Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente convenio se abonarán dentro del mes siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

En el caso de llegar a un acuerdo para la elaboración de un convenio único para la actividad de Comercio en general, ámbito provincial, se estará a lo que en él se disponga.

Denuncia.- Expirada la vigencia del presente convenio, a partir del uno de enero del año 2008 y hasta que no se logre un nuevo acuerdo expreso, será de aplicación y continuará en vigor el presente convenio en su integridad.

Ambas partes acuerdan que la negociación del convenio colectivo para el año 2008, de comienzo durante la primera quincena de enero de dicho año, al objeto de que exista la menor retroactividad posible.

ARTÍCULO 4º.- Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando éste en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

ARTÍCULO 5º.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco General de comercio aprobado por resolución de 21 de marzo de 1996 y modificaciones posteriores, los reglamentos de Régimen Interior de aquellas Empresas que los tuvieran y el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6°.- Jornada de trabajo.- La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año; distribución que en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

En los subsectores de Almacén de Material Eléctrico y Comercio de Ferralla, su distribución será de lunes a viernes inclusive, exceptuando para el subsector de Comercio de Ferralla en aquellas localidades en que coincide el sábado con día ferial.

ARTÍCULO 7°.- Calendario Laboral.

Anualmente, se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 8°.- Nocturnidad.- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el período nocturno, siempre que en el citado período se trabajen, como mínimo tres horas y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTÍCULO 9°.- Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de acuerdo con el Anexo I - salario base en vigor en cada momento más plus "ad personam", en su caso-, que tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador, disfrutándose 20 días de las mismas de mayo a septiembre, ambos inclusive, y su inicio será después del descanso semanal, excepto cuando se disfruten meses naturales, salvo pacto en contrario. El calendario para el disfrute de dichas vacaciones ha de realizarse dentro de los dos primeros meses del año. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán disponer de hasta dos días a cuenta de vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador, para asuntos propios.

ARTÍCULO 10°.- Licencias.- Permisos Retribuidos.- A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: Padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: Cónyuge, suegros, abuelos políticos, yernos, nueras y cuñados.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de esta Ley.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

A los efectos de interpretación de lo dispuesto en el apartado e) del mencionado art. 37-3 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán funciones de representación la asistencia a las Comisiones Negociadoras o Mixta Interpretativa del presente convenio.

Los trabajadores afectados por el presente convenio y en función de la coincidencia de horarios, podrán disponer del tiempo imprescindible para atender asuntos personales, debiendo preavisar con 24 horas y justificarlo posteriormente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.

Igualmente podrán disponer de un día para asuntos propios o acumularlo a sus vacaciones.

ARTÍCULO 11°.- Reducción de jornada por motivos familiares. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores y trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante dentro de la misma Empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO III.- DEL PERSONAL Y CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 12°.- Categorías profesionales.- Dando cumplimiento a lo establecido en el "Anexo de Adecuación" del Acuerdo Marco de Comercio, se ha procedido a la transformación de las categorías profesionales en grupos profesionales, que son los que se describen en el Anexo II del presente Convenio, siendo sus funciones las en él especificadas, las cuales tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo.

ARTÍCULO 13°.- Clasificación de establecimientos.- A los efectos de la retribución del personal, no se hace distinción en orden a la categoría de los establecimientos mercantiles.

ARTÍCULO 14°.- Salario.- Los incrementos pactados en el presente Convenio son: para el año 2006, el IPC previsto por el Gobierno para éste año más 1% y son los que figuran en el ANEXO I del mismo. Para el año 2007, el incremento salarial será del 3%.

ARTÍCULO 15°.- Revisión.- En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre del 2006 un incremento superior al 3% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2005, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 01-01-2006, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2007 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para 2007, se hará la revisión correspondiente si el IPC al 31 de diciembre del 2007 excede del 3%.

ARTÍCULO 16°.- Plus de Transporte.- A partir del día 31-12-1997, este plus fue absorbido por el de asistencia, desapareciendo por consiguiente el plus de transporte.

ARTÍCULO 17º.- Cláusula de descuelgue.- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores. Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de quince días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente Cláusula de Descuelgue.

En la Comunicación de la Empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del Convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el Convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

ARTÍCULO 18º.- Plus de Asistencia.- Se establece un plus de asistencia que se devengará por día efectivo de trabajo. Dicho plus se fija, para 2006, en la cuantía de 4,77 euros en jornada de lunes a viernes y de 4,03 euros en jornada de lunes a sábado. Para 2007 dicho plus se incrementará en el 3%.

ARTÍCULO 19º.- Plus "AD PERSONAM".- Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del 31 de diciembre de 1997, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del Convenio del 2% en el año 1998, del 2% en el año 1999, del 2% en el año 2000 y del 2,5% en el año 2001.

ARTÍCULO 20º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural

b) Paga extraordinaria de 1 de diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga extraordinaria de 1 de abril, por una cuantía de 20 días, se abonará el día 1 de abril.

d) Paga extraordinaria de 1 de octubre, por una cuantía de 20 días, se abonará el día 1 de octubre.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados anteriores serán devengadas en razón al salario que figura en la Tabla Salarial, en vigor en el momento de su percepción, más el plus "AD PERSONAM" correspondiente, en su caso.

ARTÍCULO 21º.- Premio de vinculación.- Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicio en la misma empresa y por una sola vez. Este mismo premio se concederá a los trabajadores que en la actualidad lleven más de 20 años en la misma empresa y aún no lo hayan percibido.

CAPÍTULO IV.- GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 22º.- Garantías Sindicales.- Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada

uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán informados con carácter previo:

a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivo totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercitarán las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene del trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Las empresas descontarán de la nómina del trabajador que lo solicite la cuota establecida por los sindicatos. Igualmente, se estará a lo que dispone la L.O.L.S.

CAPÍTULO V.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 23º.- Prevención de riesgos laborales.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

ARTÍCULO 24º.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.- Las empresas concertarán la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta y muerte de cada uno de sus trabajadores, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste - según la legislación laboral vigente - el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio. La cuantía de dicha indemnización será de 18.540 euros para cada una de dichas contingencias.

ARTÍCULO 25º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.- Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

ARTÍCULO 26º.- Reconocimiento médico.- Se establece un reconocimiento médico anual, voluntario para todos los trabajadores, que se realizará durante la jornada de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se facilitará a cada trabajador.

ARTÍCULO 27º.- Prendas de trabajo.- Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa y calzado que se consideren como imprescindibles, necesarios y adecuados para la actividad de que se trate.

ARTÍCULO 28º.- Baja por enfermedad.- El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho: en caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa complementará las prestaciones

obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

ARTÍCULO 29.- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VI.- OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 30º.- Horas extraordinarias. - Queda suprimida la realización sistemática de horas extraordinarias consideradas como habituales. Se podrán realizar las horas consideradas como "estructurales", entendiéndose por éstas, aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales, contratos a tiempo parcial o cualquiera de las modalidades de contratos vigentes.

ARTÍCULO 31º.- Mantenimiento de empleo. - Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos imprevistos de trabajadores.

ARTÍCULO 32º.- Jubilación especial a los 64 años. - Habiendo examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de general el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración no inferior al año.

Dicho sistema de jubilación y consiguiente contratación se llevará a cabo aplicándose la normativa prevista en el Decreto 1194/85 de 17 de julio.

CAPÍTULO VII.- CONTRATACION

ARTÍCULO 33º.- Contratación. - Expresamente se recoge en este Convenio la obligatoriedad que tienen las empresas de hacer un uso adecuado de los diferentes tipos de contratos de trabajo que permite la legislación vigente.

ARTÍCULO 34º.- Excedencias. - Las empresas obligatoriamente reintegrarán en su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado una excedencia por motivo de maternidad /paternidad, teniendo que comunicar los trabajadores a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

ARTÍCULO 35º.- Formación. - Se acuerda adoptar para las Empresas y Trabajadores afectados por el presente Convenio las disposiciones que en materia de Formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT., CEOE y Gobierno, se desarrollen para este Sector.

ARTÍCULO 36º.- Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título 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) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante con-

venio colectivo de ámbito estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.

e) La retribución de trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a 65% o 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintidós años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Las Empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 10 trabajadores	2
de 11 a 40	4
de 41 a 100	8
de 101 a 500	20
más de 501	30

Para determinar el número máximo de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la Empresa por un contrato formativo.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prorrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso pueda ser inferior al

15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo efectivo. Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicho educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa son aquellos que corresponden a los niveles VI y VII del Anexo I de este Convenio.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar a la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, les expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución de trabajador contratado, de 18 o más años, será del 85% y 90% del salario correspondiente al nivel VII durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato.

i) La acción protectora de Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

ARTÍCULO 37º.- Contratos de Duración Determinada.

1.- El contrato de Duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2.- En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que ésta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes de trabajo.

CAPÍTULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO.-

ARTÍCULO 38º.- La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

ARTÍCULO 39º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 40º.- *Faltas leves.* Se considerarán faltas leves las siguientes:

1º.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2º.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3º.- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4º.- No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.

5º.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6º.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7º.- Falta de aseo y limpieza personas cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8º.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9º.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

ARTÍCULO 41º.- *Faltas graves.* Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1º.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2º.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3º.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4º.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5º.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

6º.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8º.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9º.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

ARTÍCULO 42º.- *Faltas muy graves.* Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1º.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2º.- La simulación de enfermedad o accidente.

3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio u industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4º.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5º.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6º.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7º.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo,

8º.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

9º.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10º.-Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11º.-La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12º.-La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13º.-La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14º.-Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15º.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

ARTÍCULO 43º.- Régimen de sanciones.- Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan,

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

ARTÍCULO 44º.- Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

1º.-Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º.-Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3º.-Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

ARTÍCULO 45º.- Prescripción.- La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX.- DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que con el alcance que señala el Art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D. Pedro Fernando Tola Robles y D. Vitalino Sánchez García por la Central Sindical U.G.T. y dos representantes de la citada Central Sindical y D. Israel Diéguez López por la Central Sindical CC.OO. y un representante de la misma. Por los Empresarios resultan designados como vocales titulares D. Felipe Labanda Segura, D. Francisco Gordón López y D. José Antonio Villarroel López y tres representantes de la Federación Leonesa de Empresarios, FELE. Serán vocales suplentes los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria para ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes :

1º.- Interpretación del Convenio.

2º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3º.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

SEGUNDA.- Indivisibilidad.- El articulado del presente convenio y su anexo forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

TERCERA.- Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia o en su defecto, al finalizar la misma, se comprometen a iniciar las negociaciones tendentes a unificar los diversos convenios de Comercio en un "único convenio de comercio" y en caso de no conseguir la total unificación, ambas partes negociarán con los subsectores que estuviesen dispuestos, un convenio multisectorial, sin perjuicio de que en el futuro se fuesen integrando en este convenio los demás subsectores.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a 14 de julio de 2006.-Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO ÁMBITO PROVINCIAL, DEL COMERCIO DEL METAL - AÑO 2006 -

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO
I	Director, Titulado de Grado Superior	901,34 €
II	Jefe de División, Jefe de Personal	
	Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado General	852,83 €
III	Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén	
	Jefe de Supermercado, Jefe Mercantil	
	Jefe de Grupo, Titulado de Grado Medio	
	Dependiente Mayor, Jefe Administrativo	842,97 €
IV	Jefe de Sección, Jefe de Taller	792,63 €
V	Escaparatasta, Dibujante y Delineante	
	Intérprete, Viajante	
	Corredor de Plaza, Contable	
	Cajero	759,70 €
VI	Dependiente, Oficial Administrativo	
	Operador, Oficial de 1ª	
	Oficial de 2ª, Visitador	
	Rotulista, Capataz, Conductor Repartidor	746,19 €
VII	Ayudante Dependiente, Auxiliar Administrativo	
	Auxiliar de Caja, Ayudante de Oficio,	
	Mozo Especializado, Ascensorista	
	Telefonista, Mozo, Empaquetador	
	Conserje, Vigilante,	
	Ordenanza, Portero	712,97 €
VIII	Aprendiz de 16-17 años	
	Auxiliar de Caja de 16-17 años	441,72 €
IX	Personal de Limpieza por horas	4,54 €
	MEDIA DIETA	11,04 €
	DIETA COMPLETA	27,66 €

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I

TITULADO SUPERIOR.- Es quien en posesión de un título de grado superior reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

DIRECTOR.- Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades a su cargo.

GRUPO II

JEFE DE DIVISIÓN.- Es quien, a las Órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la División Comercial.

JEFE DE PERSONAL.- Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos propuestas de sanciones, etc.

JEFE DE COMPRAS.- Es el que realiza de modo permanente, bien los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

JEFE DE VENTAS.- Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta en el establecimiento que realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

ENCARGADO GENERAL.- Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la Dirección superior de varias Sucursales.

GRUPO III

JEFE DE SUCURSAL.- Es el que está al frente de una Sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

JEFE DE ALMACÉN.- Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de muestrarios, etc.

JEFE DE SECCIÓN MERCANTIL.- Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

JEFE DE SUPERMERCADO.- Es el trabajador que está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

JEFE DE GRUPO.- Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

JEFE DE ADMINISTRACIÓN.- Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

TITULADO MEDIO.- Es quien, en posesión de un título de grado medio reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

DEPENDIENTE MAYOR.- Es el que está al frente de un establecimiento, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar ingresos etc.

JEFE DE TALLER.- Es el productor que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades y técnicas que sean de interés.

Asimismo debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precise sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

GRUPO IV

ESCAPARATISTA.- Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

DIBUJANTE.- Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

DELINEANTE.- Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

GRUPO V

INTERPRETE.- Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

VIAJANTE.- Es el empleado que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

CORREDOR DE PLAZA.- Es el empleado de una sola Empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

CONTABLE CAJERO.- Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las anteriores, así como al taquígrafos en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

GRUPO VI

DEPENDIENTE.- Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público del uso al que se destine, novedades, etc. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo que son necesarios para efectuar las ventas.

OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

OPERADOR.- Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

OFICIAL DE 1ª Y OFICIAL DE 2ª.- Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo y oficial tercero o ayudante. Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento.

VISITADOR.- Es quien, por cuenta de la empresa, realiza fuera o dentro de su Establecimiento gestiones, visitas y encuestas de índole comercial administrativa o de relaciones públicas.

ROTULISTA.- Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

CAPATAZ.- Es quién, al frente de los mozos y mozas especializados, si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

CONDUCTOR REPARTIDOR.- Es el conductor de vehículos de motor que tenga conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica.

GRUPO VII

AYUDANTE DEPENDIENTE.- Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es el que, con conocimiento generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

AUXILIAR DE CAJA.- Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

AYUDANTE DE OFICIO.- Es quién previo el oportuno aprendizaje tiene aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colabora con oficiales de primera y de segunda.

MOZO ESPECIALIZADO.- Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

ASCENSORISTA.- Es el empleado encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los clientes.

TELEFONISTA.- Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

MOZO.- Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardo o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiéndole encomendar también trabajos de limpieza del establecimiento.

EMPAQUETADOR.- Es el trabajador dedicado a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

CONSERJE.- Es el encargado de distribuir el trabajo de los ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

VIGILANTE O SERENO.-Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

ORDENANZA O PORTERO.- Es el empleado con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc., así como vigilar las puertas y acceso a los locales.

GRUPO VIII

APRENDIZ.- Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado con la empresa mediante contrato para la formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión del dependiente mercantil.

AUXILIAR DE CAJA.- Es quién realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

GRUPO IX

PERSONAL DE LIMPIEZA.-Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

6533

* * *

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector Industria de la Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería de León, para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (código 240405-5) 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y

Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

ESTA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ACUERDA:

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

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

León, 3 de agosto de 2006.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M^a Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA FABRICACIÓN Y VENTA DE PASTELERÍA, REPOSTERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2006/2007/2008/2009

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- Ámbito territorial.- El presente convenio será de aplicación a todas las empresas presentes y futuras cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2º del presente convenio, con centros de trabajo que radiquen en León capital y provincia.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito funcional.- Los preceptos de este convenio obligan a las empresas cuya actividad sea la de repostería industrial, obradores de confitería, pastelería, repostería y bollería, del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados, según RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 1996 (*BOE* 11.03.1996).

ARTÍCULO 3º.- Ámbito personal.- Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el artículo señalado anteriormente.

ARTÍCULO 4º.- Vigencia.- El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2006. Su duración será de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2009. Se prorrogará de año en año si no es denunciado por alguna de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

ARTÍCULO 5º.- Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.- Todas las mejoras que se pacten en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas.

Se respetarán los derechos adquiridos y, asimismo, las situaciones que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente ad personam.

ARTÍCULO 6º.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en este convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que, en caso de ser considerado en todo o en parte contrario a la legislación vigente por la autoridad laboral competente, se tendrá totalmente por ineficaz, debiendo revisarse todo su contenido.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 7º.- Jornada laboral.- La jornada laboral será de 1.805 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, en desarrollo de la jornada de 40 horas semanales.

No obstante lo anteriormente establecido respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores o la mayoría de los mismos en aquella empresa en que no exista representación legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas, si bien la variación entre la jornada aquí pactada y la que se pudiera acordar, no superará una hora diaria en defecto o en exceso y nunca las 1.805 horas anuales y que en ningún caso por aplicación de la distribución irregular de la jornada, podrá producir merma en las percepciones económicas del trabajador.

Los salarios devengados durante los períodos en que se haya pactado la duración de la jornada, se abonarán en función de la jornada normal aquí pactada con carácter general.

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas, las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato.

Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75%.

ARTÍCULO 7º BIS.- Calendario Laboral. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 8º.- Descansos compensatorios. Exceptuada la industria de confitería del descanso dominical, todo el personal de la misma disfrutará de un día y medio de descanso a la semana y otro día por cada fiesta trabajada.

El descanso compensatorio posterior a la fiesta trabajada se disfrutará de común acuerdo entre las partes, durante cualquier día de la misma semana o de la siguiente.

En el caso excepcional de que alguna semana no pudiera concederse al personal el descanso correspondiente, debido a circunstancias extraordinarias, se abonará a los interesados además del salario que hubiera percibido en caso de descansar, otro igual por no haber utilizado tal descanso y haber trabajado, si bien éste incrementado en un 75%.

En todos los casos anteriores, cabrá la posibilidad de acuerdo entre empresa y trabajador para modificar las condiciones expresadas.

ARTÍCULO 9º.- Horas extraordinarias. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

ARTÍCULO 10º.- Vacaciones. Serán de 30 días naturales, reservándose la empresa la posibilidad de no otorgarlas en el período de máxima productividad. No existiendo un acuerdo entre empresa y trabajador, 15 días a disposición del trabajador y 15 días por la empresa.

El período de vacaciones no podrá comenzar, en ningún caso, en día de descanso del trabajador.

ARTÍCULO 11º.- Licencias. El trabajador avisando con la debida antelación y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

De manera expresa se concede el tiempo necesario para obtener el carnet de manipulador, cuando el puesto de trabajo o la categoría lo exijan.

ARTÍCULO 11º Bis.- Reducción de jornada por motivos familiares. 1º. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2º. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del art. 37 del E.T.

3º. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 12º.- Prendas de trabajo. Todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a cada productor dos pantalones, dos gorros, dos chaquetillas, tres mandiles y dos batas.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 13º.- Salario. Se pacta un incremento salarial para el año 2006 del 2%, IPC previsto por el Gobierno para este año, más un 1,50%, en todos los conceptos salariales, figurando el mismo en el Anexo I. Para los años 2007, 2008 y 2009 el incremento será igual al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, más el 1,25% para cada año, revisándose en el exceso del 2% mas el 1,50% el primer año y del IPC previsto por el Gobierno mas el 1,25% en los tres años siguientes en la diferencia con el IPC real, si existiese, regularizando la misma en los salarios con efectos del 1º de enero del año siguiente.

ARTÍCULO 14º.- Cláusula de Descuelgue. El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente Cláusula de Descuelgue.

En la Comunicación de la Empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el su-

puesto que la vigencia del convenio sea superior a un año y que al ven cimiento del mismo le será de aplicación el Convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quién resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

ARTÍCULO 15º.- Pagas extraordinarias.- Todos los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una a 30 días de salario, que se abonarán antes de los días 20 de los meses de abril, julio y diciembre, salvo pacto en contrario.

ARTÍCULO 16º.- Plus "ad personam".- Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente convenio, venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del convenio para los años 1997, 1998 y 1999, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 3% por cada uno de los tres años de vigencia.

ARTÍCULO 17º.- Plus de asistencia.- Se establece un plus de asistencia de 2,02 € por día efectivo. Esta cantidad es la resultante de sumar al plus de asistencia el exceso de 1 € que hubiera resultado de incrementar el plus de transporte en el mismo porcentaje.

ARTÍCULO 18º.- Plus de transporte.- Con el fin de incluir de una manera progresiva el plus de transporte en el plus de asistencia se acuerda fijar un plus de transporte, no cotizable, de 1 € por día efectivo de trabajo durante los cuatro años de vigencia del convenio.

ARTÍCULO 19º.- Póliza de accidentes.- Se establece la obligatoriedad de mantener una póliza por muerte o invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo de 27.403,27 €, para ambos casos.

ARTÍCULO 20º.- Contratos de duración determinada.

1.- El contrato de duración determinada previsto en el art. 15.1-b) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2.- En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, sólo se podrá realizar una prórroga sin que ésta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes trabajado.

ARTÍCULO 21º.- Formación.- Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

CAPÍTULO IV.- DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se nombra la Comisión Mixta Interpretativa para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente convenio, resultando designados por los trabajadores: D. Juan González Arias y Dña. Mª Carmen García Postigo y dos representantes por las centrales sindicales, uno por UGT y otro por CC.OO. Por los empresarios: D. César García González y D. César Luis Alonso Fernández y dos representantes de la Federación Leonesa de Empresarios.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme y en prueba de conformidad, lo firman en León a 19 de julio de 2003.- Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR DE CONFITERÍA, CON EFECTO DE 1º DE ENERO DE 2006

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO
Oficial 1ª	741,23 €
Oficial 2ª, conductor-repartidor	690,16 €
Auxiliar Administrativo, ayudante especialista, dependiente, Oficial 3ª	639,00 €
Peón, limpiador/a, auxiliar cobrador, ayudante de dependiente, ayudante obrador	623,64 €
Trabajador menor de 18 años	533,00 €

ANEXO II

DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

TECNICOS

A) Técnico titulado de Grado Superior:

Es quien en posesión de título académico superior desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

B) De Grado Medio:

Es quien en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

C) No titulados:

-Encargado general:

Es quién bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

-Maestro de fabricación:

Es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

En los obradores de confitería con mas de tres oficiales será obligada la existencia de Maestro o Encargado a no ser que el propio empresario realice las funciones correspondientes por poseer adecuados conocimientos profesionales.

-Jefe de taller:

Es quien, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

-Auxiliar de laboratorio:

Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida el buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

D) Oficinas técnicas de organización:

Los técnicos que integran este grupo se dividen de la forma siguiente:

- Jefe de Primera:

Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de organización y jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el reglamento interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa pro-

pia realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos, programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como de obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro de máquinas, instalaciones, y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará la categoría de Técnico con título superior.

-Jefe de Segunda:

Trabjará normalmente a las órdenes del jefe de primera, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éstos cuando la clase y la complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un jefe de primera. Será asimilado a Técnico con título no superior.

-Técnicos de organización de primera:

Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si estos existiesen, y realiza o puede realizar alguno de los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: cronometraje y estudios de tiempo de toda clase, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquisaciones consiguientes, colaboración en el establecimiento del orden e montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de producción, colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas, análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio y clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a técnico no titulado.

-Técnico de organización de segunda:

Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza o puede realizar alguno de los siguientes, cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables, confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos, definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de superiores, cálculo de tiempo con datos, trazado sobre planos y obras de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente, evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal, colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio de clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a oficial de primera administrativo.

-Auxiliar de organización:

Es el operario mayor de dieciocho años que, a las órdenes de un técnico de organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrjes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones sencillas, archivo y enumeración de planos y documentos, fichas de existencias de materiales y fichas de movimientos de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información), cálculo de tiempo, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas, representaciones gráficas.

Los auxiliares con más de cuatro años de servicio tendrán la remuneración de Técnicos de organización de segunda, en tanto en cuanto no les corresponda ascender. Asimilado a oficial de segunda administrativo.

-Aspirantes:

Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a Auxiliar de organización. Quedan asimilados a aspirantes administrativos.

E) Técnicos de procesos de datos:

-Jefe de proceso de datos:

Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programados. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

-Analista:

Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: Cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, fichero a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programado la prueba lógica de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

-Jefe de explotación:

Es quien tiene por misión, planificar, organizar y controlar la explotación del equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

-Programación del ordenador:

Es quien estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

-Programador de máquinas auxiliares:

Es quien estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforados precisos, para programar las citadas máquinas básicas.

-Operador de ordenador:

Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del jefe de explotación.

ADMINISTRATIVOS

A) Jefe de administración de primera:

Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

B) Jefe de administración de segunda:

Es el empleado que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo personal que preste servicio en el mismo. Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los contables cajeros.

Cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo.

C) Oficial de primera:

Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe, y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción en libros de cuentas corriente, diario mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas

de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

D) Oficial de segunda:

Es el empleado con iniciativa restringida y subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

E) Auxiliar:

Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

F) Aspirante:

Es quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

MERCANTILES

A) Jefe de ventas:

Es quien al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

B) Inspector de ventas:

Es quien tiene por funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y recorrer personalmente las rutas.

C) Promotor de propaganda y/o publicidad:

Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

D) Vendedor con autoventa:

Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y en su caso las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

E) Viajante:

Es quien al servicio exclusivo de una empresa tiene por cometido viajar en una ruta determinada para ofrecer productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar que se cumplan.

F) Corredor de plaza:

Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, realiza las mismas funciones atribuidas al viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

G) Dependiente:

Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso que se destine, novedades, etc.), deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y exhibición de escaparates y vitrina, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

H) Ayudante:

Es el empleado menor de veintidós años que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

I) Aprendiz:

Es el trabajador de dieciséis años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión del dependiente mercantil.

OBREROS

A) Personal de producción.

-Encargado de sección:

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y su disciplina.

-Oficial de primera:

Es quien habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

-Oficial de segunda:

Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de primera ejecutarán las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

-Ayudante:

Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

-Aprendiz:

Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

B) Personal de acabado, envasado y empaquetado.

-Encargado de sección:

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

-Oficial de primera:

Es quien tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolos tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

-Oficial de segunda:

Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que este y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinado a producción.

-Ayudante:

Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y de segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

-Aprendiz:

Es el trabajador mayor de 16 años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

C) Personal de oficios varios.

-Encargado de sección:

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse de aquél y de su disciplina.

-Oficial de primera:

Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc.

-Oficial de segunda:

Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

-Aprendiz:

Es el trabajador mayor de 16 años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

PEONAJE**A) Peón:**

Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

B) Personal de limpieza:

Es quien al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicio, etc.

SUBALTERNOS**A) Almacenero:**

Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

B) Conserje:

Es quien, al frente de los ordenanzas, porteros y empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

C) Cobrador:

Es el trabajador, mayor de edad que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la empresa, realiza cobros y transporta moneda, taqlones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

D) Basculero-pesador:

Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

E) Guarda jurado:

Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para el personal que obtiene tal nombramiento.

F) Guardia-vigilante:

Es quien, con las mismas obligaciones que el guardia jurado, carece de este título y de las atribuciones que a aquél esten encomendadas.

G) Ordenanza:

Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.

H) Portero:

Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o los locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

I) Aparcador de coches:

Facilitará el acceso de los clientes a los locales comerciales, aparcará los vehículos de los mismos y cuidará de su vigilancia.

J) Mozo de almacén:

Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

6546

* * *

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector Industria de la Panadería, provincia de León, para los años 2006-2007 (código 240370-5) 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

ESTA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ACUERDA:

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

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

León, 10 de agosto de 2006.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A., el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA PANADERÍA, PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2006-2007

CAPÍTULO I. - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. - Ámbito territorial y funcional. - El presente convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores de panadería de León y su provincia, sujetos a la resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de septiembre de 1998 (*BOE* de 8 de octubre de 1998), por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Marco General para la actividad de Industrias de Panadería. El mencionado Convenio regula las relaciones entre las empresas dedicadas a la fabricación de pan, tahonas, boutiques del pan, obradores y el personal que en ellas presta sus servicios.

ARTÍCULO 2º. - Vigencia. - El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2006. Su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Los atrasos originados por la entrada en vigor de este convenio se abonarán, como máximo, en los tres meses siguientes a su publicación.

ARTÍCULO 3º. - Condiciones más beneficiosas. - Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones menos favorables para los trabajadores.

ARTÍCULO 4º. - Normas supletorias. - Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco para la Industria de la Panadería aprobado por resolución de 23 de septiembre de 1998, los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que lo tengan vigentes y el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 5º. - Jornada laboral. - La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo que corresponden al promedio de la jornada semanal de 40 horas.

Los trabajadores dispondrán de 15 minutos para comer el bocadillo, cuyo periodo de tiempo no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante lo anteriormente establecido respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores o la mayoría de los mismos en aquellas empresas en que no exista representación legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las nece-

sidades específicas, si bien la variación entre la jornada aquí pactada y la que se pudiera acordar, no superará una hora diaria en exceso o defecto y nunca las 1.808 horas anuales y que en ningún caso por aplicación de la distribución irregular de la jornada, podrá producir merma en las percepciones económicas del trabajador.

Los salarios devengados durante los periodos en que se haya pactado la duración de la jornada, se abonarán en función de la jornada normal aquí pactada con carácter general.

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas, las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75%.

ARTÍCULO 5º. BIS.- Calendario laboral.- Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 6º. - Descanso Semanal.- El trabajador o trabajadores que presten servicios en un domingo tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que disfrutará en los días de la semana siguiente al domingo trabajado.

No obstante lo anterior, cabrá la posibilidad de acuerdo entre empresa y trabajador para modificar las condiciones expresadas.

Para el resto de trabajadores que no trabajen en domingo el descanso semanal de día y medio comprenderá el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes, según se recoge en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 7º. - Vacaciones.- Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 31 días naturales, dentro del periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de cada año, según acuerdo entre empresa y trabajador. Se pagarán a razón de treinta días de salario si es salario mes o de treinta y uno si es salario día.

ARTÍCULO 8º. - Licencias.- El trabajador avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes supuestos motivos y durante el tiempo siguiente :

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día por matrimonio de hijos/as.

ARTÍCULO 8º Bis.- Reducción de jornada por motivos familiares. 1º. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que po-

drán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2º. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del art. 37 del E.T.

3º. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 9º. - Prendas de trabajo.- Todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a cada productor dos equipos de trabajo al año, consistentes en: camiseta, pantalón, gorro y zapatillas para el personal de fabricación; buzos y zapatos para los repartidores.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 10º. - Salario.- Los salarios pactados en el presente convenio para el año 2006, son los que figuran en el Anexo I del mismo. Para el año 2007 el incremento será igual al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, más un 1,25%, revisándose en el exceso del 3,5% para el año 2006 y del IPC previsto por el Gobierno más un 1,25% para el año 2007, en la diferencia con el IPC real, si existiese, regularizando la misma con efectos de 1º de enero del año siguiente.

ARTÍCULO 11º. - Pagas extraordinarias.- Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario base más el plus ad personam y que se abonarán en las fechas siguientes: 16 de mayo (Festividad de San Honorato), 15 de julio y 20 de diciembre (Navidad).

ARTÍCULO 12º. - Complemento de comercialización.- Con efectos de 1º de enero de 2006 se elimina el complemento de comercialización y su importe se incluye en el plus de asistencia.

ARTÍCULO 13º. - Retribución en especie.- Todo trabajador tendrá derecho a un kilo de pan diario en cualquiera de los formatos fabricados, aunque se encontrara en situación de I.L.T.

ARTÍCULO 14º. - Quebranto de moneda. Se establece un quebranto de moneda consistente en 30,26 euros mensuales para las categorías profesionales de cajero y de conductor-repartidor.

ARTÍCULO 15º. - Plus de asistencia.- Se establece un plus de asistencia consistente en 3,30 euros por día efectivo de trabajo para todas las categorías.

ARTÍCULO 16º. - Trabajo nocturno.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

ARTÍCULO 17º. - Trabajo en domingo y festivos.- Con carácter mínimo el 50% de la plantilla de cada empresa prestará sus servicios los domingos y festivos que determinará la empresa.

En este caso la compensación económica a percibir será de cincuenta y dos euros con cuarenta y ocho céntimos (52,48 euros) por domingo o festivo trabajado.

ARTÍCULO 18º. - Plus "ad personam". Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente convenio, venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del convenio para los años 1996, 1997 y 1998, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 3% por cada uno de los tres años de vigencia.

ARTÍCULO 19º. - Cláusula de descuelgue. El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente cláusula de descuelgue.

En la comunicación de la empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no-aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del Convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el Convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CAPÍTULO VI.- GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 20º. - Garantías sindicales. Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán informados con carácter previo:

a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, cesen colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo. Conocerán los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 21º. - Seguridad e higiene en el trabajo. Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia y de forma concreta las contenidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería.

Se considerará "Falta Grave" la reiterada falta de limpieza del trabajador, tanto en lo personal como en las máquinas o útiles que por el mismo sean empleados para la realización de su cometido dentro de la empresa, así como la parcela en que dentro de la misma desarrolla su trabajo.

El trabajador, dentro de su jornada laboral, deberá dejar perfectamente limpia su parcela de trabajo y las máquinas y útiles que haya empleado en la realización del mismo.

ARTÍCULO 22º. - Formación. Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado en el ámbito nacional por CC.OO., U.G.T., C.E.O.E. y Gobierno, se desarrollen para este sector.

ARTÍCULO 23º. - Contrato de Duración determinada.

1º. - El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2º. - En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes trabajado.

ARTÍCULO 24º. - Salud Laboral.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, todas las empresas del sector deberán realizar, documentar y mantener debidamente actualizada la preceptiva Evaluación de Riesgos, así como llevar a cabo la planificación de la Acción Preventiva mediante alguno de los modelos previstos en la normativa aplicable.

CAPÍTULO V.- DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Se nombra la Comisión Mixta Interpretativa para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente convenio, resultando designados por los trabajadores: Dña. Mª del Mar Cuñado Corral y Dña. Milagros Santos Rodríguez y dos representantes por las centrales sindicales, uno por UGT y otro por CC.OO. Por los empresarios: Doña Eusebia Sanjuán Santiago y D. Carlos Vidal Santos y dos representantes de la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1º.- Interpretación del Convenio.

2º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. La Comisión Mixta realizará un seguimiento mediante reuniones mensuales de la aplicación, observancia y cumplimiento por todas las empresas afectadas de lo pactado en el presente convenio y podrá interponerlas denuncias que procedan ante la Inspección de Trabajo y ejercitar aquellas acciones que sean procedentes.

3º.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

SEGUNDA.- Denuncia.- Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año en tanto no sea denunciado por ninguna de las partes negociadoras, subsistiendo, en todo caso, hasta una nueva revisión.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman en prueba de conformidad, en León, a 19 de julio de 2006.

Siguen firmas (ilegibles).

* * *

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2006, POR APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 10º DEL CONVENIO SECTOR INDUSTRIA DE PANADERÍA

Categorías profesionales	Salario base	
	Mes	Día
Jefe de fabricación	830,07 €	
Jefe de Oficina	780,50 €	
Jefe de Contabilidad	780,50 €	
Jefe de Taller	780,50 €	
Oficial Administrativo	738,38 €	
Auxiliar Administrativo	710,29 €	
Maestro Encargado y Oficial de Pala		24,23 €
Oficial Masa, Mesa, Amasador y Mecan. de 1ª		23,94 €
Chofer Repartidor		23,94 €
Mayordomo, Oficial 2ª, Mecanic. 2ª		23,78 €
Ayte. de Encargado, Amasador, Oficial, Especial., etc.		23,64 €
Peon, Vendedor en Establecimiento y Limpiador/a		23,42 €
Limpiador/a (por hora)		5,21 €
		6698

Anuncios Particulares

Comunidades de Regantes

SAN ANDRÉS

Por la Comunidad de Regantes de San Andrés, de Reyero (León), y reunidos a tal fin, en fecha 1 de agosto de 2006 se ha procedido a la aprobación del proyecto de Ordenanzas y Reglamentos, presentados en la anterior asamblea de constitución, por los que habrá de regirse en adelante. Los mismos quedarán expuestos por un plazo de treinta días, pudiendo dirigirse quien lo desee al Presidente de la Junta de Gobierno para su examen y presentación de reclamaciones, en su caso.

Reyero, 2 de agosto de 2006.—El Presidente, Gregorio Alonso González.

6522 8,00 euros

PRESA GENERAL DE TAPIA

Haciendo uso de las atribuciones que me confieren los artículos 44 y 45 de las Ordenanzas que rigen esta Comunidad, convoco a los partícipes de la misma a la Junta General Ordinaria que se celebrará en el Ayuntamiento de Rioseco de Tapia, el domingo día 22 de octubre a las 12.30 horas, en primera convocatoria, y de no haber número suficiente de partícipes, el día 29 de octubre a las 12.30 horas en el mismo lugar en segunda (artículo 55), siendo válidos los acuerdos que se adopten en esta última con cualquier número de partícipes que asista, con arreglo al siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- 1º.- Lectura y aprobación si procede del acta anterior.
- 2º.- Examen de la memoria que presenta el Sindicato.
- 3º.- Examen y aprobación del presupuesto de ingresos y gastos para el ejercicio 2007 y cuotas de riego 2006.

4º.- Elección de Vocales y Suplentes que han de reemplazar respectivamente en el Sindicato Central y el Tribunal Central de Riegos.

5º.- Informe del Presidente.

6º.- Ruegos y preguntas.

Rioseco de Tapia, 30 de agosto de 2006.—El Presidente, Jesús David Álvarez Alonso.

7010

20,00 euros

Anuncios Urgentes

Excma. Diputación Provincial de León

ANUNCIO

SUSPENSIÓN LICITACIÓN DIVERSAS OBRAS DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN

Advertidos diversos errores en los pliegos de cláusulas administrativas particulares y prescripciones técnicas particulares de las obras que a continuación se expresan, y al objeto de ser adaptados a los Acuerdos de la Junta de Gobierno de esta Diputación Provincial de 21 de julio del presente año, se SUSPENDE LA LICITACIÓN de las siguientes obras, cuya convocatoria fue publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº 156 de 17 de agosto de 2006 y cuyo plazo de vencimiento estaba previsto para las catorce horas del día 12 de septiembre de 2006.

1.- Camino vecinal de Brañuelas a Quintana del Castillo.

2.- Mejora de la carretera provincial de Vegacervera a La Vid.

3.- Ensanche y mejora del C.V. de Aguasmestas a Fasgar.

León, 7 de septiembre de 2006.—EL PRESIDENTE, Francisco Javier García-Prieto Gómez.

7178

Ayuntamiento de Candín

Por TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA SA se ha solicitado licencia ambiental para instalación integral de infraestructura para EB eGSM en Candín (León).

Por lo que, a tenor de lo establecido en el artículo 27 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, y demás legislación complementaria dimanante de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de la Junta de Castilla y León, se hace público, para que todo aquel que pudiera resultar afectado de algún modo por dicha actividad pueda ejercer el derecho a formular las alegaciones u observaciones que considere oportunas en el plazo de veinte días, a contar desde la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Candín, 1 de septiembre de 2006.—El Alcalde, Pablo Rubio Ortega.

7088

24,00 euros

Ayuntamiento de San Millán de los Caballeros

Don Epifanio Jesús Rodríguez Conde presenta solicitud de concesión de licencia ambiental por el régimen excepcional y transitorio regulado por Ley 5/2005, de 24 de mayo, de Castilla y León, para la actividad de explotación de ovino de leche, con emplazamiento en la calle El Carpio, s/n, de San Millán de los Caballeros.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7 de la citada Ley, se somete a información pública el expediente durante el plazo de veinte días, contados a partir de la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad puedan examinarlo y formular las alegaciones u observaciones que estimen pertinentes.

San Millán de los Caballeros, 21 de agosto de 2006.—El Alcalde, Fabián Alonso Borrego.

7020

11,20 euros