



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

Martes, 21 de octubre de 2008
Núm. 200

Administración.- Excma. Diputación (Intervención).
Teléfono 987 292 169.
Depósito legal LE-1-1958.
Franqueo concertado 24/5.
No se publica sábados, domingos y festivos.

SUSCRIPCIÓN (IVA incluido)	ADVERTENCIAS	INSERCCIONES												
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Precio (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Anual</td> <td>130,00</td> </tr> <tr> <td>Semestral</td> <td>70,20</td> </tr> <tr> <td>Trimestral</td> <td>36,70</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicio corriente</td> <td>0,65</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicios anteriores</td> <td>0,90</td> </tr> </tbody> </table>		Precio (€)	Anual	130,00	Semestral	70,20	Trimestral	36,70	Ejemplar ejercicio corriente	0,65	Ejemplar ejercicios anteriores	0,90	<p>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.</p> <p>2ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se enviarán a través de la Diputación Provincial.</p>	<p>0,80 € por línea de 85 mm, salvo bonificaciones en casos especiales para municipios.</p> <p>Carácter de urgencia: Recargo 100%.</p>
	Precio (€)													
Anual	130,00													
Semestral	70,20													
Trimestral	36,70													
Ejemplar ejercicio corriente	0,65													
Ejemplar ejercicios anteriores	0,90													



S U M A R I O

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN

Anuncios 1

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamientos

León 8
Ponferrada 8
Fabero 9
Valdesamario 9
Villaquilambre 12

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de León
Oficina Territorial de Trabajo
Unidad de Relaciones Laborales 13
Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo 30

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Subdelegación del Gobierno en León

Anuncio 32

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

Número uno de Ponferrada 32

ANUNCIOS URGENTES

Ayuntamiento de Hospital de Órbigo 32

Excma. Diputación Provincial de León

ANUNCIOS

Resolución de la Diputación de León referente a la convocatoria para la provisión, por concurso-oposición, de una plaza de funcionario/a de la categoría de director de Museo Etnográfico Provincial, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA n° 154, de 14 de agosto de 2008.

De conformidad con la Base Sexta de la convocatoria, que rige el proceso selectivo para la provisión por concurso-oposición de 1 plaza de Director de Museo Etnográfico Provincial, funcionario/a, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA n° 154 de 14 de agosto de 2008, se hacen públicas las listas provisionales de aspirantes admitidos y excluidos.

Admitidos

- ALONSO GONZÁLEZ, JOAQUÍN MIGUEL
- ÁLVAREZ ALLER, EDUARDO
- ÁLVAREZ MARCOS, CARLOS
- CANO SANTOS, GEMA
- CRESPO VICENTE, LAURA
- FERNÁNDEZ BARRIENTOS, FRANCISCO JOSÉ
- FERNÁNDEZ BLANCO, BRUNO
- FERNÁNDEZ ORDÁS, ROCÍO ASUNCIÓN
- GARCÍA FABIÁN, MÓNICA
- HERNÁNDEZ GÓMEZ, M^a TERESA
- LLAMAZARES, GARCÍA, INMACULADA
- MARTÍNEZ JUAN, MARTA
- MARTÍNEZ LARGO, NOEMÍ
- MARTÍNEZ LLAMAZARES, JOSÉ MARÍA
- MORÁN RODRÍGUEZ, LUCAS



16. ORTIZ DEL CUETO, JOSÉ RAMÓN
17. PANIZO ALONSO, ALBERTO
18. PULGAR GUTIÉRREZ, JOSÉ MARÍA
19. RODRÍGUEZ GARCÍA, JOSÉ
20. SANTOS VILLASEÑOR, JULIÁN AGUSTÍN
21. VALLEJO GONZÁLEZ, NOELIA
22. VILA RODRÍGUEZ, LUIS MIGUEL
23. VILLAREJO SÁNCHEZ, NADIA

Excluidos

1. Fernández Freile, Blanca Esther (por presentar la documentación fuera de plazo)

Las listas certificadas de los aspirantes admitidos y excluidos al citado concurso-oposición se encuentra expuesta al público en el Tablón de Edictos de esta Diputación, concediéndose un plazo de diez días para reclamaciones de conformidad con lo establecido en el art. 20 del RD 364/95 de 10 de marzo.

Transcurrido el plazo a que se hace referencia en el párrafo anterior, la Presidencia de la Diputación adoptará resolución elevando, en su caso, a definitivas las listas de admitidos y excluidos, publicándose en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN. Así mismo se señalará el lugar, fecha y hora en que tendrán lugar las pruebas selectivas, así como la Composición Nominal del Tribunal Calificador.

Lo que se hace público para general conocimiento.

León, 16 de octubre de 2008.—El Vicepresidente Segundo (por delegación de firma de la Presidenta, resolución nº 6.046/2007, de 29 de noviembre), Cipriano Elías Martínez Álvarez. 9052

* * *

Resolución de la Diputación de León referente a la convocatoria para la provisión, mediante concurso de traslados, de diez puestos de la categoría de oficial mecánico conductor de la Diputación de León, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº 98, de 26 de mayo de 2008 de 2008.

De conformidad con las Bases de la convocatoria, que rige este proceso selectivo para la provisión mediante concurso traslados de diez puestos de Oficial Mecánico Conductor, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº 98, de 26 de mayo de 2008, y de acuerdo con las determinaciones contenidas en el art. 41 del RD. 364/95, de 10 de marzo de 2007, se procede a:

1.- Publicar las listas de admitidos y excluidos:

Admitidos:

1. Ámez Fernández, José Antonio.
2. Blanco Pellón, Alejandro.
3. Melón González, Jesús.
4. Pérez Laiz, Óscar.

Excluidos:

Por no estar en posesión de los requisitos establecidos en la Base 1.2. Los concursantes voluntarios de esta Administración sólo podrán participar en esta convocatoria si han transcurrido dos años desde la toma de posesión del último destino definitivo obtenido.

1. Diez Prieto, Carlos Luis.
2. Fernandez Marcos, Esteban

2.- La composición del Tribunal Calificador:

Presidente:

Titular: D. Agustín Nogal Villanueva.

Suplente: D. Pedro Reviriego Reviriego.

Tres Vocales:

Titular: D. David López García.

Suplente: D^a Mercedes Diez Abella.

Titular: D^a Rosa M^a Delgado López.

Suplente: D. Jesús Álvarez Murciego.

Titular: D^a Isabel González Martínez.

Suplente: D^a M^a Engracia Roldán Ruiz.

Secretario, quien actuará con voz y voto:

Titular: D^a Silvia Geijo García.

Suplente: D. Andrés Garrido Ibarrondo.

3.- La Comisión de Valoración se constituirá el día 29 de octubre de 2008 a las 9.30 horas en la Sala de Reuniones del piso 1º del Edificio Torreón. de la Diputación de León, sito en la Plaza de Regla s/n (León).

Lo que se hace público para general conocimiento.

León, a 9 de octubre de 2008.—La Presidenta, Isabel Carrasco Lorenzo. 9074

* * *

Resolución de la Diputación de León referente a la convocatoria para la provisión, por concurso-oposición turno libre y turno promoción interna, de 10 plazas de oficial mecánico conductor, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº 85, de 7 de mayo de 2008.

De conformidad con la base sexta de la convocatoria, que rige el proceso selectivo para la provisión por concurso-oposición libre de 10 plazas de Oficial Mecánico Conductor, funcionario, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº 85, de 7 de mayo de 2008, se procede a:

1.- Aprobar las listas definitivas tanto de admitidos como excluidos:

TURNO LIBRE**Admitidos**

1. AGUADO GONZALEZ, JOSE MARIA
2. ALONSO FERNÁNDEZ, MIGUEL ANGEL
3. ALONSO GUTIERREZ, JESUS MANUEL
4. ALONSO PEREZ, JONATHAN
5. ALONSO RODRÍGUEZ, IVAN
6. ALVAREZ ALVAREZ, EDUARDO
7. ALVAREZ APARICIO, FRANCISCO JAVIER
8. ALVAREZ CUESTA, ANA MARIA
9. ALVAREZ GARCIA, JOSE ANGEL
10. ALVAREZ GONZALEZ, SERGIO
11. ALVAREZ GUERRERO, ANGEL
12. ALVAREZ NIETO, ROGELIO
13. ALVAREZ VALDEON, FAUSTINO
14. ALVAREZ VAZQUEZ, FRANCISCO
15. ARES RODRÍGUEZ, JOSE MANUEL
16. ARGUELLES FERNÁNDEZ, ANGEL
17. ARIAS DOMÍNGUEZ, DICTINO
18. ARIAS VEGA, EMILIO
19. BAJO MATEOS, IGNACIO
20. BARO FRESNO, RAUL
21. BARRAGAN SANTAMARÍA, ROBERTO
22. BARRERA FERNÁNDEZ, RAUL
23. BARRIENTOS GALLEGO, RICARDO
24. BAYON FERNANDEZ MANUEL
25. BAYON LLORENTE, RAFAEL
26. BECARES DOMÍNGUEZ, JOSE LUIS
27. BLANCO SANJUÁN, GASPAS
28. CARBALLO ALVAREZ, JORGE
29. CARBALLO ALVAREZ, JOSE MANUEL
30. CARRO ABELLA, ALFONSO
31. CASARES ABAD, EMILIO
32. CASTRO GUTIERREZ, JUAN CARLOS
33. CASTRO PASTOR, OSCAR
34. CHIMENO DIEZ, JESUS
35. CORDERO GONZALEZ, FROILAN
36. CORDERO MORAN, JUAN CARLOS
37. CORTES GONÇALVES, AITOR
38. DIEZ DIEZ JOSE, MANUEL
39. DIEZ GONZALEZ, FRANCISCO
40. DIEZ GONZALEZ, JORGE
41. DIEZ RODRÍGUEZ, RAMIRO
42. DIEZ RUBIO, ALEJANDRO
43. DOMINGUEZ BACAS, FERNANDO
44. DOMINGUEZ GARCIA, ALBERTO
45. DOMÍNGUEZ GARCIA, MIGUEL ANGEL
46. FALAGAN ORTIZ, JOSE MIGUEL

47. FERNÁNDEZ ARIAS, FRANCISCO JOSE
48. FERNANDEZ DE CELIS, JOSE RAMON
49. FERNANDEZ DIEZ, LUIS
50. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, GREGORIO
51. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, JAVIER
52. FERNANDEZ GOMEZ, DANIEL
53. FERNÁNDEZ GONZALEZ, GERMAN
54. FERNANDEZ MARTÍNEZ, JOSE GUSTAVO
55. FERNÁNDEZ OLIVERA, GUILLERMO DANIEL
56. FERNÁNDEZ PABLOS, JAVIER
57. FERNANDEZ SANCHEZ, ISAAC
58. FIERRO FIERRO, AVELINO
59. FONTECHA CABALLERO, MARIA ELENA
60. FRAILEVARAS, JOSE RAFAEL
61. FRANCISCO PEREZ, JULIO
62. FRESNO FRESNO, IGNACIO
63. FUENTE ROCHA, CARLOS JOSE
64. FUERTES DEL RIO, ADRIAN
65. GALLEGO REGUERA, JAVIER
66. GANCEDO ALVAREZ, CAMILO
67. GARCIA BARCENA, TOMAS OSCAR
68. GARCIA BLANCO, ADOLFO
69. GARCIA COBOS, MARIA DEL CARMEN
70. GARCIA ESCAPA, JOSE OSCAR
71. GARCIA FERNÁNDEZ, JOSE MARIA
72. GARCIA FERNÁNDEZ, MANUEL
73. GARCIA GARCIA, DANIEL
74. GARCIA GARCIA, ROBERTO CARLOS
75. GARCIA GOMEZ, JOSE JAVIER
76. GARCIA GONZALEZ, CESAR
77. GARCIA JAÑEZ, DANIEL
78. GARCIA MARTINEZ, FRANCISCO JAVIER
79. GARCIA NIETO, JORGE
80. GARCIA RUBIO, FELIX
81. GARCIA SANTOS, JOSE MARIA
82. GARCIA SANTOS, MARCIAL
83. GIL CUEVAS, FRANCISCO JAVIER
84. GONZALEZ AGUDO, JUAN ENRIQUE
85. GONZALEZ ALONSO, EMILIO FAUSTINO
86. GONZALEZ CARRACEDO, RUBEN
87. GONZALEZ DIEZ, LUIS MIGUEL
88. GONZALEZ GARCIA, JOSE MANUEL
89. GONZALEZ GARCIA, JOSE MIGUEL
90. GONZALEZ GOMEZ, VICENTE
91. GONZALEZ GUTIERREZ, CESAR
92. GONZALEZ LIVIAN, GONZALO
93. GONZALEZ TEJERINA, IGNACIO
94. GORGOJO RODRÍGUEZ, PERGENTINO
95. GUTIERREZ DIAZ, DELFIN
96. GUTIERREZ DIAZ, SATURNINO
97. GUTIERREZ GARCIA, ANGEL LUIS
98. GUTIERREZ GARCIA, EDUARDO
99. GUTIERREZ GARCIA, LUIS MIGUEL
100. GUTIERREZ GONZALEZ, DANIEL
101. GUTIERREZ MARTINEZ, JOSE MIGUEL
102. GUTIERREZ MUYOR, JAVIER
103. HERAS GONZALEZ, ANTONJO
104. HERNANDEZ GONZALEZ, JAVIER
105. HERNANDEZ PASCUAL, ANGEL
106. HERNANDEZ RODRIGUEZ, CARLOS
107. IZQUIERDO MITRE, VERONICA
108. JAÑEZ LLERA, FERNANDO
109. LLAMAZARES VILLAFANE, FLORENCIO
110. LLANOS DE DIOS, JORGE
111. LOBATO ANTUNEZ, MANUEL
112. LOBATO MARTINEZ, MANUEL
113. LOPEZ ALONSO, ROBERTO
114. LOPEZ GARCIA, FRANCISCO JAVIER
115. LORENZO GONZALEZ, ALEJANDRO
116. LOZANO LAIZ, JUAN, CARLOS
117. LOZANO SANTAMARTA, ROBERTO
118. LUCAS ALVAREZ, JOSE MARIA DE
119. MACIAS RABANAL, MIGUEL ANGEL
120. MARCOS DE LA FUENTE, ANGEL
121. MARTINEZ ALFAYATE, JOSE ANTONIO
122. MARTINEZ DEL RIO, JOSE FRANCISCO
123. MARTINEZ GARCIA, FAUSTINO
124. MARTINEZ LOBATO, JOSE MARIA
125. MARTINEZ LOMBO, JAVIER
126. MARTINEZ MARTINEZ, JOSE PERFECTO
127. MARTINEZ VILLAMAÑAN, ALFONSO
128. MATANZA MARTINEZ, JOSE ANTONIO
129. MATEOS COLINO, BASILIO
130. MENDEZ MORATIEL, JUAN CARLOS
131. MERINO MACHO, JUAN LUIS
132. MORLA CASADO, DANIEL
133. MORALA MELON, EDUARDO NASER
134. MORAN ESPINO, JUAN IGNACIO
135. MORENO SIERRA, DAVID
136. MORO GONZALEZ, SANTIAGO
137. MUÑOZ ANDRES, ANGEL RAMON
138. MUÑOZ ANDRES, NOEL
139. OSORIO FERNÁNDEZ, GERMAN
140. OTERO NUÑO, ABEL
141. PAEZ ENRIQUEZ, LUIS ANGEL
142. PANIAGUA ALVAREZ, GASPAR L.
143. PANIAGUA FERNÁNDEZ, ALEJANDRO
144. PERANDONES FONTANO, JOSE ANGEL
145. PEREZ ANDRES, IVAN
146. PEREZ ASTOBIZA, ANTONIO ANGEL
147. PEREZ FERRERO, FCO. JAVIER
148. PEREZ PEREZ, JUAN
149. PEREZ RODRÍGUEZ, JOSE MARIA
150. PEREZ TEJEDA, FATIMA
151. QUIÑONES PIEDRAFITA, FRANCISCO
152. RAPOSO SANDOVAL, ROBERTO
153. RECIO SOLIS, GERARDO
154. REY PRIETO, ENRIQUE MANUEL
155. RIESGO DIEZ, FRANCISCO JAVIER
156. Riestra Cañal, EFRÉN
157. ROBLES GONZALEZ, JESUS
158. ROBLES LLAMAZARES, MARIBEL
159. ROBLES MIRANTES, LUIS MIGUEL
160. ROCHA VILLAVEVERDE, GENARO SANTOS
161. RODRIGUEZ BENAVIDES, ANGEL
162. RODRÍGUEZ BRUGOS, ANTONIO
163. RODRIGUEZ CONEJO, CIPRIANO
164. RODRIGUEZ GARCIA, MIGUEL ANGEL
165. RODRIGUEZ LLAMAS, ANTONIO
166. RODRIGUEZ MELCON, SAMUEL
167. RODRÍGUEZ PANIAGUA, MARTÍN
168. RODRIGUEZ PEREZ, LUCIANO
169. RODRÍGUEZ RAMOS, JOSE LUIS
170. RODRÍGUEZ RECIO, JOSE MIGUEL
171. RODRÍGUEZ REYERO, MIGUEL ANGEL
172. ROLDAN FERRERAS, MANUEL
173. ROLDAN PALOMINO, ALFONSO
174. RUBIO GONZALEZ, JOSE ALBERTO
175. SAIZ MIJARES, PEDRO ANGEL
176. SALAS ALLER, ANTONIO
177. SALGADO RUBIO, OSCAR DAVID
178. SANCHEZ ROBLES, SANTIAGO
179. SANTOS ALVAREZ, JUAN CARLOS
180. SANTOS PEREZ, TOMAS
181. SANZ ALMOHALLA, RUBEN DAVID
182. SANZ DEL OLMO, ALBERTO
183. SARMIENTO FRANCO, NICANOR
184. SECO PEREZ, MANUEL
185. SEOANE JUÁREZ, FRANCISCO JAVIER
186. SIERRA LLAMAS, GONZALO
187. SOTO FERNÁNDEZ, BASILIDES
188. SOUTO SIEIRO, MANUEL
189. SUAREZ GOMEZ, JOSE LUIS
190. SUAREZ NUEVO, JOSE LUIS
191. TRAPOTE FERNÁNDEZ, ANDRES
192. TRAVIESO CELADA, JAVIER
193. TROBOS PORRO, ENRIQUE
194. VALDERREY MARTINEZ, JOSE LUIS
195. VEGA ALVAREZ PEDRO, ANTONIO
196. VILLORIA CASTELLANOS, FERNANDO
197. VIÑUELA MARTINO, CARLOS

Excluidos

por presentar instancia fuera de plazo

1. FERNÁNDEZ CASTRO, CONRADO
2. HERNÁNDEZ GARCIA, PABLO

TURNO PROMOCIÓN INTERNA

Admitidos

1. FERNÁNDEZ PÉREZ, JESÚS
2. HERAS RIESCO, JESÚS MANUEL DE LAS

Excluidos

Ninguno.

2.- Determinar la composición del Tribunal Calificador:

Presidente:

Titular: D. Agustín Nogal Villanueva.

Suplente: D. Pedro Reviriego Reviriego.

Cuatro Vocales:

Titular: D. Anselmo Míguez Rodríguez.

Suplente: D^a M^a Montserrat García Alonso.

Titular: D. David López García.

Suplente: D^a Mercedes Díez Abella.

Titular: D^a Rosa M^a Delgado López.

Suplente: D. Jesús Álvarez Murciego.

Titular: D^a Isabel González Martínez.

Suplente: D^a M^a Engracia Roldán Ruiz.

Secretario, quien actuará con voz y sin voto:

Titular: D^a Silvia Geijo García.

Suplente: D. Andrés Garrido Ibarrodo.

3.- Indicar que el primer ejercicio de la fase oposición del proceso selectivo se celebrará el día 7 de noviembre de 2008 a las 17.00 horas, en la Facultad de Derecho Aula I de la Universidad de León, sita en el Campus de Vegazana (León).

4.- Señalar que el Tribunal Calificador se constituirá el día 27 de octubre de 2008 a las 9.30 horas en la Sala de Reuniones del Edificio Torreón de la Diputación de León, sito en la plaza de Regla s/n (León).

Cada aspirante deberá ir provisto del DNI y bolígrafo.

Las fechas de celebración del resto de las pruebas se harán públicas en el Tablón de Edictos conforme figura en la convocatoria.

Lo que se hace público para general conocimiento.

León, a 8 de octubre de 2008.—La Presidenta, Isabel Carrasco Lorenzo. 9089

* * *

CONVOCATORIA Y BASES DEL CONCURSO ORDINARIO PARA LA PROVISIÓN DE DOS PUESTOS DE RESPONSABLE DE SERVICIOS GENERALES EN LOS CENTROS ASISTENCIALES DE DIPUTACIÓN DE LEÓN

La Junta de Gobierno de la Diputación de León (por delegación de la Presidencia número 3.094/2003, de 24 de julio), en sesión celebrada el día 26 de septiembre de 2008, ha acordado convocar proceso selectivo para la provisión por concurso ordinario de dos puestos de responsable de servicios generales, de acuerdo con las siguientes:

“BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN, MEDIANTE CONCURSO ORDINARIO, DE DOS PUESTOS DE RESPONSABLE DE SERVICIOS GENERALES, RESERVADO A FUNCIONARIOS DEL GRUPO CI DE LA ESCALA ESPECIAL SUBESCALA SERVICIOS ESPECIALES-COMETIDOS ESPECIALES:

La presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en relación con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que se refiere a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los órganos de selección.

Primera.- Requisitos de participación.-

1.1.- Podrán participar en el presente concurso todos los funcionarios de la Diputación de León, que pertenezcan a la Escala Administración Especial, Servicios Especiales-Cometidos Especiales, Categoría Cuidador de Deficientes; cualquiera que sea su situación

administrativa, excepto los suspensos firmes mientras dure la suspensión, siempre que reúnan las condiciones generales y los requisitos establecidos en la presente convocatoria.

1.2.- Los concursantes voluntarios de esta Administración sólo podrán participar en esta convocatoria si han transcurrido dos años desde la toma de posesión del último destino definitivo obtenido, salvo que se trate de participar en la misma área, así como en los supuestos de remoción del puesto de trabajo, supresión del mismo o cese en un puesto de libre designación.

Los que se encuentren en situación de servicios especiales no teniendo en adscripción definitiva ningún puesto incluido en la vigente relación de puestos de trabajo podrán participar en el concurso teniendo la consideración de concursantes voluntarios.

1.3.- Podrán participar en el presente concurso los funcionarios que presten sus servicios en esta Administración, y se encuentren en alguna de las situaciones que se señalan a continuación, excepto los destinados en comisión de servicios procedentes de otras Administraciones Públicas:

a) Los reingresados al servicio activo con adscripción provisional.

b) Los que estando en servicio activo en esta Administración tengan adscripción provisional al puesto de trabajo que desempeñan sin tener cualquier otro puesto de trabajo asignado con carácter definitivo que figure en las vigentes relaciones de puestos de trabajo.

c) Los cesados en puestos de libre designación, y que no posean adscripción definitiva a ningún puesto de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 49.2.a) de la Ley de Ordenación de la Función Pública.

1.4.- Los funcionarios en situación de excedencia voluntaria por interés particular o agrupación familiar solo podrán participar si llevan más de dos años en dicha situación.

1.5.- Los requisitos establecidos se deberán cumplir en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes de participación, así como mantenerse durante todo el procedimiento concursal.

Segunda.- Méritos y baremo.- El presente concurso de méritos consta de una única fase en la que se valorarán los méritos generales con referencia a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación.

La valoración de los méritos para la adjudicación de los puestos de trabajo se efectuará con arreglo al siguiente baremo:

1.- Antigüedad: Tendrá una valoración máxima de 3,50 puntos:

a) Se valorará a razón de 0,15 puntos por cada año de servicio completo, computándose a estos efectos los servicios prestados y reconocidos con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario, siempre y cuando se hubieran desempeñado en el Grupo funcional, asimilado o equivalente al puesto que se solicita. Se podrán sumar periodos de tiempo valorables por este apartado para completar años de servicios.

b) Si la prestación de dichos servicios, reconocidos o asimilados lo hubieran sido en un Grupo funcional distinto del puesto que se solicita, se valorarán a razón de 0,10 puntos por año completo, pudiéndose sumar periodos de tiempo valorables por este apartado, para completar años de servicio.

A efectos de reconocimiento de servicios con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario se estará a lo dispuesto en la Ley 70/1978. Asimismo, no se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

Para completar años de servicio, se podrán sumar los periodos restantes de cada uno de los apartados a) y b), en cuyo caso se valorarán a razón de 0,10 puntos por año completo.

2.- Grado Personal: Se adjudicará un máximo de 1,75 puntos por la posesión de un determinado grado personal reconocido o conservado como funcionario desde la Subescala desde la que se participa, de la forma siguiente:

- Por poseer un grado personal superior en dos niveles al del puesto solicitado: 1,75 puntos.

- Por poseer un grado personal superior en un nivel al del puesto solicitado: 1,50 puntos.

- Por poseer un grado personal de igual nivel al del puesto solicitado: 1,25 puntos.

- Por poseer un grado personal inferior en un nivel al del puesto solicitado: 1,00 punto.

- Por poseer un grado personal inferior en dos niveles al del puesto solicitado: 0,75 puntos.

- Por poseer un grado personal inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado: 0,50 puntos.

3.- Valoración del trabajo desarrollado: El trabajo desarrollado se valorará hasta un máximo de 3,5 puntos.

A) Por el nivel del puesto de trabajo ostentado en la actualidad con carácter definitivo como funcionario de la Subescala que participa, hasta un máximo de 2,25 puntos distribuidos de la siguiente forma:

Nivel 30: 2,25	Nivel 25: 1,75	Nivel 20: 1,25	Nivel 15: 0,80
Nivel 29: 2,15	Nivel 24: 1,65	Nivel 19: 1,15	Nivel 14: 0,75
Nivel 28: 2,05	Nivel 23: 1,55	Nivel 18: 1,05	Nivel 13: 0,70
Nivel 27: 1,95	Nivel 22: 1,45	Nivel 17: 0,95	Nivel 12: 0,65
Nivel 26: 1,85	Nivel 21: 1,35	Nivel 16: 0,85	Nivel 11: 0,60

A los funcionarios que, encontrándose en comisión de servicios o adscripción provisional, tengan algún otro puesto de trabajo asignado con carácter definitivo, se les atribuirá la puntuación correspondiente al nivel de dicho puesto definitivo.

Los funcionarios que se encuentren en destino provisional sin poseer otro puesto con carácter definitivo, así como a los procedentes de excedencia voluntaria, excedencia por cuidado de familiares, servicios especiales y suspensión provisional de funciones que no tengan asignado puesto con carácter definitivo, se les valorará el nivel mínimo del Grupo.

A los funcionarios que se encuentren en alguna situación administrativa en la que tengan derecho a reserva de puesto de un nivel determinado la valoración irá referida a dicho nivel.

Cuando se trate de funcionarios que ocupen puestos con carácter provisional por supresión de puesto de trabajo, cese en puesto de libre designación o remoción, la valoración se referirá al puesto que ocupaban con carácter definitivo. Este extremo debe ser acreditado documentalmentemente por el interesado.

Aquellos funcionarios que desempeñen un puesto de trabajo que no tenga asignado complemento de destino, se entenderá que desempeñan un puesto de nivel mínimo del Grupo de clasificación correspondiente.

B) Por haber desempeñado puesto de trabajo en la Subescala desde la que se concursa, con destino definitivo en la misma Área en que exista la vacante: 0,10 puntos por año completo, hasta un máximo de 0,50 puntos.

En los supuestos de modificación de estructuras orgánicas la permanencia habrá de valorarse en su totalidad respecto de la del Área en que se encuentre dotado su actual puesto de trabajo.

A los funcionarios que encontrándose en comisión de servicios o adscripción provisional, tengan algún otro puesto de trabajo asignado con carácter definitivo, se les atribuirá la puntuación correspondiente al puesto definitivo.

C) Por permanecer en el mismo puesto de trabajo con destino definitivo durante el tiempo que se indica, se obtendrá la siguiente puntuación:

- En los cinco años anteriores a la fecha a que se refieren los méritos: 0,75 puntos.

- En los cuatro años anteriores a la fecha a que se refieren los méritos: 0,50 puntos.

- En los tres años anteriores a la fecha a que se refieren los méritos: 0,25 puntos.

4.- Cursos de formación y perfeccionamiento: Se valorarán hasta un máximo de 1,25 puntos los cursos de formación y perfeccionamiento que se refieran a alguna de las materias que guarden relación con

los puestos objeto de convocatoria, siempre y cuando hayan sido impartidos en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha a que se refieren los méritos, hubieran sido realizados en condición de funcionario de carrera o, en su caso, de personal laboral fijo al servicio de la Administración, se hubieran organizado por Administraciones Públicas, o entidades concertadas con la Administración, con la siguiente distribución:

- Cursos con una duración de 21 a 49 horas: 0,05 puntos.

- Cursos con una duración de 50 a 74 horas: 0,10 puntos.

- Cursos con una duración de 75 a 99 horas: 0,15 puntos.

- Cursos con una duración igual o mayor a 100 horas: 0,20 puntos.

En el caso de que un funcionario haya asistido varias veces a un mismo curso, sólo se valorará una vez la asistencia, excepto en aquellos cursos que existan varios niveles de dificultad en los que se puntuará la asistencia a cada nivel.

5.- Méritos específicos: La valoración máxima de los méritos adecuados que se especifican en el Anexo I, se valorarán hasta un máximo de 1,25 puntos, siempre que sean alegados y acreditados por los interesados.

Si para un mismo puesto de trabajo se señalara en el Anexo I más de un mérito específico, la puntuación respectiva resultará de dividir 1,25 por el número de méritos específicos asignados al puesto.

6.- Conciliación de la vida personal y familiar: Tendrá una valoración máxima de 1,25 puntos:

6.1.- Por el destino previo del cónyuge funcionario, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, siempre que se acceda desde municipio distinto: 0,50 puntos.

6.2.- Por el cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, hasta que el hijo cumpla doce años, siempre que se acredite por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del menor: 0,75 puntos.

6.3.- Por el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acredite por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar: 0,75 puntos.

La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.

La puntuación máxima de esta fase será de 12,50 puntos y la mínima de 2,75 puntos.

Tercera.- Acreditación de los méritos.-

3.1.- La antigüedad, el grado personal y el trabajo desarrollado se acreditarán mediante la certificación expedida por la Secretaría General, previa solicitud del interesado según el modelo que figura en el Anexo III.

3.2.- La acreditación de los méritos contemplados en los apartados 6.2 y 6.3 se efectuará mediante Certificación en la que conste que la convivencia con el familiar cuya conciliación se pretende sea anterior a la convocatoria de las presentes bases.

3.3.- No serán tenidos en cuenta los méritos no alegados por el concursante, así como aquellos cuya acreditación documental no haya sido aportada de conformidad con lo dispuesto en la base sexta, o los que no aparezcan fehacientemente acreditados en el expediente personal o en expedientes de otros procedimientos distintos del regulado en la presente convocatoria.

3.4.- Se tomará como referencia, salvo para lo dispuesto en el apartado 3.2, para la valoración de los méritos alegados y debidamente acreditados la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación.

Cuarta.- Comisión de valoración.-

4.1.- La Comisión de Valoración será nombrada por la Presidenta de la Diputación y estará formada por:

. Presidente:

-Un funcionario Director, Encargado o Responsable.

.Vocales:

- Tres funcionarios de carrera.

.Secretario:

- Un funcionario de esta Diputación, que actuará con voz y con voto.

4.2.- Además de los miembros titulares de la Comisión de Valoración se nombrará un número igual de suplentes, que podrán actuar de forma simultánea con los titulares cuando así se estime necesario.

4.3.- La Comisión de Valoración podrá proponer el nombramiento de los colaboradores que estimen necesarios.

4.4.- La Comisión de Valoración puntuará los méritos obtenidos por cada concursante y efectuará la Propuesta de Resolución que deberá recaer sobre el candidato que, superados los mínimos establecidos, haya obtenido mayor puntuación para cada plaza.

4.5.- En su funcionamiento, la Comisión de Valoración se regirá conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, aprobado por R.D. 364/1995, de 10 de marzo.

Quinta.- Asignación de puestos.-

5.1.- El orden de prioridad para la asignación del puesto vendrá dado por la puntuación obtenida según el baremo de la base segunda.

5.2.- Si se produjera empate en la puntuación de varios concursantes, se resolverá de acuerdo con las disposiciones determinadas en el apartado 4 del art. 44 del R.D. 364/1995, de 10 de marzo.

5.3.- En el supuesto de que un mismo concursante quedara en situación de poderle ser asignado dos o más puestos, la determinación de cual de entre dichos puestos ha de serle asignado, se hará en atención al orden de prioridad determinada para los mismos en su instancia de solicitud.

Sexta.- Solicitud.-

6.1.- Las solicitudes para tomar parte en el presente concurso deberán formalizarse con sujeción al modelo determinado en el Anexo II de la presente convocatoria, se dirigirán a la Ilma. Sra. Presidenta de la Diputación Provincial de León, y se presentarán en el plazo de quince días hábiles a contar del siguiente al de la publicación del extracto de la presente convocatoria en el BOE, en el Registro General de la Diputación (plaza San Marcelo, nº 6, 24071 León), o en la forma que determina el art. 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

6.2.- Junto a la instancia se presentará la siguiente documentación:

a) Solicitud de la certificación a que alude la base tercera, conforme al modelo determinado en el Anexo III y en la que deberá figurar la situación administrativa, la antigüedad, valoración del trabajo desarrollado y el grado personal. El Servicio de Gestión de Recursos Humanos unirá los certificados solicitados a cada una de las instancias integrantes del proceso selectivo, a fin de que puedan ser tenidos en cuenta por la Comisión de Valoración.

b) Fotocopia de las certificaciones de los cursos relacionados en el Anexo II.

c) Documentación justificativa de los méritos específicos alegados, según lo dispuesto en el apartado 5 de la base segunda.

d) Documentación acreditativa de los méritos a valorar en la base segunda, apartado 6, conciliación de la vida personal y familiar.

e) Los funcionarios en destino provisional por supresión del puesto de trabajo, cese en puesto de libre designación o remoción deberán acreditar documentalmente el nivel del puesto de trabajo que hubieran ostentado anteriormente con destino definitivo, así como la preferencia que, en su caso, ostenten y aleguen.

f) Los concursantes que procedan de la situación de suspensión, acompañarán a su solicitud la documentación acreditativa de la terminación de su periodo de suspensión.

6.3.- Una vez formulada la solicitud de participación, ésta será vinculante para el peticionario y únicamente cabrá su modificación en el plazo señalado en el apartado 6.1 de esta base mediante la presentación de nueva solicitud, que anulará la anterior, en la que se indiquen los puestos a los que se concursa utilizándose nuevamente el modelo determinado en las presentes bases.

6.4.- Los participantes en el presente concurso, salvo los que tengan el carácter de forzoso o hayan devenido en tal situación, podrán desistir en su totalidad de la solicitud presentada, en cualquier momento anterior a la publicación en el tablón de anuncios de la Diputación de la resolución provisional del concurso a que hace referencia el apartado 1 de la base séptima. La Diputación aceptará, en su caso, el desistimiento mediante resolución notificada al interesado, la cual declarará concluso el procedimiento respecto del concursante desistido.

Séptima.- Resolución.-

7.1.- Vistas las propuestas de adjudicación por la Comisión de Valoración, se publicará en el tablón de anuncios de la Diputación la resolución provisional del concurso. A la citada resolución provisional podrán formularse alegaciones en el plazo de tres días a contar desde el siguiente a su publicación.

7.2.- Transcurrido el plazo sin haberse presentado alegaciones o una vez resueltas las mismas, la Comisión de Valoración propondrá la adjudicación definitiva, la cual se publicará, además de en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, en el tablón de anuncios y en ella figurarán los puestos con el código y demás datos de identificación, así como el nombre y el DNI al que se ha asignado cada puesto.

Octava.- Irrenunciabilidad de los destinos.- Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, se hubiera obtenido otro destino definitivo.

Los destinos adjudicados se considerarán de carácter voluntario y, en consecuencia, no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno, sin perjuicio de las excepciones previstas en el régimen de indemnizaciones por razón de servicio.

Novena.- Toma de posesión.- La toma de posesión del nuevo destino obtenido se efectuará de conformidad con la legislación vigente.

Contra el presente acuerdo adoptado por delegación, que es definitivo y pone fin a la vía administrativa, podrá Vd. interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición, ante la Ilma. Sra. Presidenta de la Diputación Provincial, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquél en que se reciba la presente notificación.

No obstante, podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de León, en el plazo de dos meses contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación.

Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime oportuno interponer.

León, 3 de octubre 2008.-El Vicepresidente Segundo (por delegación de firma de la Presidenta, resolución nº 6046/2007, de 29 de noviembre), Cipriano Elías Martínez Álvarez.

ANEXO I

ÁREA/PUESTO	SERVICIO O SECCIÓN	NIVEL	C.E.	GRUPO	ESCALA	MÉRITOS
BIENESTAR SOCIAL	Servicios Sociales Específicos / Ntra. Sra. Del Valle	20	33	CI	E	-Experiencia en la supervisión y mantenimiento de todas las dependencias, instalaciones y equipamientos de los Centros Asistenciales, hasta 0.40 puntos.
RESPONSABLE SERVICIOS GENERALES 50210113						-Experiencia en el control del trabajo realizado por las firmas comerciales y proveedores de servicios y suministros necesarios para el buen funcionamiento de los servicios generales, así como de la entrega y

GENERALES 50210113 NTRA. SRA. VALLE						suministros necesarios para el buen funcionamiento de los servicios generales, así como de la entrega y distribución de mercancías a los distintos servicios del Centro, hasta 0.40 puntos. -Experiencia en la aplicación y gestión del sistema APPCC (Análisis de Peligros y puntos de Control Críticos), hasta 0.25 puntos. -Experiencia en la organización y coordinación (distribución de turnos, elaboración de procedimientos e instrucciones, supervisión etc.) del personal adscrito a los servicios de cocina, limpieza, lavandería, telefonistas y mantenimiento, hasta 0.20 puntos.
BIENESTAR SOCIAL RESPONSABLE SERVICIOS GENERALES 50240113	Servicios Sociales / Específicos / Residencia Sta. Luisa	20	33	CI	E	- Experiencia en la supervisión y mantenimiento de todas las dependencias, instalaciones y equipamientos de los Centros Asistenciales, hasta 0.40 puntos. -Experiencia en el control del trabajo realizado por las firmas comerciales y proveedores de servicios y suministros necesarios para el buen funcionamiento de los servicios generales, así como de la entrega y distribución de mercancías a los distintos servicios del Centro, hasta 0.40 puntos. -Experiencia en la aplicación y gestión del sistema APPCC (Análisis de Peligros y puntos de Control Críticos), hasta 0.25 puntos. -Experiencia en la organización y coordinación (distribución de turnos, elaboración de procedimientos e instrucciones, supervisión etc.) del personal adscrito a los servicios de cocina, limpieza, lavandería, telefonistas y mantenimiento, hasta 0.20 puntos.

ANEXO II

SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN EL CONCURSO DE MÉRITOS PARA LA PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CONVOCADOS POR LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN

1.- Datos personales:

Primer apellido Segundo apellido Nombre DNI Fecha nacimiento Teléfono Titulación académica Domicilio (calle/ plaza, nº y piso) Localidad CP Provincia

2.- Datos profesionales:

Cuerpo o Escala Subescala Grupo Destino actual Definitivo Provisional Área Servicio o Unidad asimilada Solicita el reingreso mediante su participación en este Concurso SÍ NO

Solicita participar en el proceso de resultados SÍ NO

3.- Puestos de trabajo solicitados:

Orden de preferencia	Puesto de trabajo		
	Denominación	Área	Servicio
.....
.....
.....
.....
.....

4.- Cursos en centros oficiales de formación de funcionarios:

Año	Curso	Centro	Nº horas
.....
.....
.....
.....
.....

No serán válidas las peticiones con enmiendas o tachaduras.

5.- Méritos específicos:

Vacantes solicitadas por orden de preferencia	Méritos alegados con relación al puesto de trabajo	Documentación justificativa
.....
.....

Vacantes solicitadas por orden de preferencia	Méritos alegados con relación al puesto de trabajo	Documentación justificativa
.....
.....

No se valorarán los méritos alegados y no justificados con la pertinente documentación.

6.- Conciliación vida familiar (apartado a cubrir sólo por aquellos aspirantes en que se dé alguna circunstancia de valoración):

- a) Municipio del puesto del cónyuge*
- b) Por el cuidado de hijos (edad)*
- c) Por el cuidado de familiar (parentesco)*

*Estos requisitos deberán acreditarse fehacientemente conforme a lo dispuesto en las bases reguladoras del concurso de méritos.

Declaro bajo mi responsabilidad que conozco expresamente y reúno los requisitos exigidos en la Convocatoria para solicitar los puestos que relaciono y que los datos y circunstancias que hago constar son ciertos.

En a de de 2008.

ANEXO III

SOLICITUD DE CERTIFICADO

1.- Datos personales:

Apellidos y nombre DNI escala subescala grupo

2.- Situación administrativa:

Servicio activo Servicios especiales Excedencia Tipo

3.- Antigüedad:

- a) En el mismo grupo desde el que se concurre (fecha)
- b) En otro grupo profesional distinto (fecha)

4.- Grado personal:

Grado personal reconocido:

5.- Valoración del trabajo desarrollado:

- a) Nivel del puesto ostentado con carácter definitivo
 - b) Desempeño del puesto de trabajo en la subescala desde la que concursa dentro de la misma Área (fecha)
 - c) Tiempo de permanencia en el mismo puesto de trabajo con destino definitivo (fecha)
- (Lugar, fecha, firma).

Administración Local

Ayuntamientos

LEÓN

EXPT. N.º 91/08: CONVOCATORIA DE LA CONCESIÓN DEL USO PRIVATIVO DE DOMINIO PÚBLICO PARA LA INSTALACIÓN Y EL MANTENIMIENTO DE UN RELOJ EN LA PLAZA DE SANTO DOMINGO.- ANUNCIO DE LICITACIÓN

Aprobada por la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de septiembre de 2008, se hace pública la convocatoria de contratación de la concesión del uso privativo de dominio público para la instalación y el mantenimiento de un reloj en la plaza de Santo Domingo", por procedimiento abierto con tramitación ordinaria, iniciándose un periodo 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:

Canon mínimo anual al alza: 6.000 euros.

Fianza provisional: No se exige.

Fianza definitiva: 3% del valor del bien objeto de concesión (2.700 euros).

Criterios de valoración de las ofertas:

1.º.- Características de la instalación (hasta 40 puntos).

-Condiciones estéticas del reloj, del soporte, así como su colocación

-Se valorará el mecanismo de funcionamiento del reloj teniendo en cuenta su idoneidad a la vista de su instalación en dominio público.

2.º.- Menor plazo de instalación y puesta en funcionamiento del reloj; (hasta 10 puntos)

3.º.- Plan de mantenimiento del reloj instalado: (hasta 50 puntos)

Descripción del plan, en el que se contemplará:

-Periodicidad de las revisiones.

-Tiempo de respuesta en averías.

-Servicio técnico con domicilio en la localidad de León.

-Mayor plazo de garantía del fabricante.

La puntuación máxima a otorgar será de 100 puntos, otorgándose la concesión a la proposición que obtenga más puntos.

En caso de igualdad entre dos o más licitadores será preferida la proposición presentada por aquella empresa que acredite tener servicio técnico con domicilio en la Ciudad de León, o en sus proximidades.

De persistir la igualdad será preferible aquella proposición que acredite documentalmente tener en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la misma. De persistir el empate se decidirá por sorteo.

Las personas físicas o jurídicas interesadas en participar en la presente convocatoria, deberán entregar su propuesta en el Excmo. Ayuntamiento de León (Registro Especial de Plicas del Departamento de Contratación del Servicio de Asuntos Generales), situado en la tercera planta del edificio central (avenida Ordoño II, nº 10. 24001 León) en horario entre las 9.00 horas y las 14.00 horas, en dos sobres cerrados y lacrados, en el plazo de quince días naturales, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, finalizando el mismo a las 14.00 horas del último día resultante, que si coincidiera en sábado, domingo o festivo, se trasladará al siguiente día hábil.

Las proposiciones que se presenten deberán acompañar la documentación que se determina en la cláusula 10 de los referidos pliegos y deberán ajustarse al modelo que se especifica:

MODELO DE PROPOSICIÓN ECONÓMICA

"Don/doña con DNI número en nombre (propio) o (de la empresa que representa) con CIF/NIF y domicilio

fiscal en calle número enterado de la licitación convocada para la concesión del uso privativo de dominio público para la instalación y mantenimiento de un reloj en la plaza de Santo Domingo y de las condiciones, requisitos y obligaciones que se exigen para la adjudicación se compromete a tomar a su cargo la misma, con estricta sujeción a los expresados requisitos, condiciones y obligaciones ofertando

A) Un precio de € (en letra y número), en concepto de canon anual al alza.

B) Asumiendo en concepto de canon anual el mantenimiento de los relojes de propiedad pública que se enumeran en el PPT y en las condiciones que allí se señalan.

Todo ello de acuerdo con lo establecido en los pliegos de prescripciones técnicas y cláusulas administrativas particulares que sirven de base a la convocatoria, cuyo contenido declara conocer y acepta plenamente.

..... a de de 2008

Fdo:

La apertura de ofertas se realizará por la Mesa de Contratación de conformidad con lo establecido en la cláusula 12 del pliego rector de la convocatoria.

La adjudicación se realizará por el órgano de Contratación que corresponda, una vez emitidos los informes que se estimen necesarios.

Los pliegos de condiciones administrativas particulares que regulan la presente convocatoria, se encuentran expuestos al público en el perfil del contratante sito en la página web del Ayuntamiento de León (www.aytoleon.com), pudiendo ser consultados por todas aquellas personas que lo deseen.

León, 7 de octubre de 2008.-El Alcalde, P.D. Ibán García del Blanco.

8959

73,60 euros

PONFERRADA

Por Decreto de Alcaldía de fecha 14 de octubre de 2008, se aprobó memoria técnica y pliego de condiciones administrativas particulares para la prestación del servicio de "Desarrollo, implantación y mantenimiento de la tarjeta ciudadana en el Ayuntamiento de Ponferrada, fase I", mediante procedimiento abierto.

Se anuncia la licitación con las siguientes bases:

1.- Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Ayuntamiento de Ponferrada.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría, Negociado de Contratación.

2.- Objeto del contrato:

a) Descripción del objeto: servicio de desarrollo, implantación y mantenimiento de la tarjeta ciudadana en el Ayuntamiento de Ponferrada, fase I.

b) Lugar de ejecución: Municipio de Ponferrada.

c) Plazo de ejecución: Ocho meses (8 meses).

3.- Procedimiento:

Abierto (artículo 122 y 141 de la LCSP).

4.- Presupuesto base de licitación:

-Importe del contrato: 198.275,86 euros.

-I.V.A.: 31.724,14 euros.

-Importe total: 230.000 euros.

5.- Garantías:

a) Provisional: 4.600 € (cuatro mil seiscientos euros) (2% del importe total del presupuesto del contrato).

b) Definitiva: 5% del precio de adjudicación, excluido el I.V.A.

6.- Obtención de documentación e información:

a) Entidad: Ayuntamiento de Ponferrada.

b) Domicilio: Plaza del Ayuntamiento, s/n.

c) Localidad y código postal: Ponferrada 24400.

d) Teléfono: 987 446 678; 987 446 646.

e) Fax: 987 446 630.

f) Los pliegos de condiciones administrativas particulares y memoria técnica que regulan la presente convocatoria se encuentran expuestos al público en el perfil del contratante sito en la página web del Ayuntamiento de Ponferrada (www.ponferrada.org), pudiendo ser consultados por todas aquellas personas que lo deseen.

7.- Criterios de valoración de las ofertas:

Criterios no evaluables mediante fórmula

-Solución técnica máximo 50 puntos:

1. Propuesta de diseño del soporte. Hasta un máximo de 5 puntos.

2. Protocolo de emisión de tarjetas. Hasta un máximo de 5 puntos.

3. Características técnicas de todos los materiales suministrados. Hasta un máximo de 5 puntos.

4. Protocolo de migración al nuevo soporte que incluya planes de contingencias. Hasta un máximo de 5 puntos.

5. Propuesta de servicio para la oficina de gestión de la Tarjeta Ciudadana. Hasta un máximo de 10 puntos.

6. Propuesta de mantenimiento. Hasta un máximo de 5 puntos.

7. Arquitectura del sistema. Hasta un máximo de 15 puntos.

Criterios evaluables mediante fórmula

-Mejor oferta económica hasta un máximo de 50 puntos.

La máxima puntuación se otorgara a la oferta económica más baja, el resto de las ofertas presentadas se valoraran otorgándose una valoración proporcional a la diferencia de cada una respecto al tipo de licitación.

8.- Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: Quince días naturales a contar del siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Si el último día de plazo de presentación fuese sábado o día inhábil se trasladará al primer día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar de conformidad con la cláusula 9 del pliego de cláusulas administrativas particulares que rige la contratación.

c) Lugar de presentación: Sección de Contratación, Ayuntamiento de Ponferrada, plaza del Ayuntamiento, s/n, 24400 Ponferrada (León).

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

9.- Apertura de ofertas: La apertura del sobre 3 se realizará en acto público en el Salón de Sesiones de este Ayuntamiento a las 12.30 horas el cuarto día hábil del siguiente al de la apertura del sobre 1, se notificará a los licitadores.

10.- Gastos del contrato: Todos los gastos derivados del contrato que regula este pliego de condiciones, tales como anuncios, tasas por compulsas de documentos, bastantes, etc., que pesen sobre el contrato, así como los de formalización del mismo, serán de cargo del adjudicatario.

Ponferrada, 14 de octubre de 2008.-El Concejal Delegado de Régimen Interior, P.D., Celestino Morán Arias.

8975

68,80 euros

FABERO

La Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 9 de octubre de 2008, aprobó el Padrón de los ingresos de Agua, Basura y Alcantarillado, correspondiente al 3º trimestre del ejercicio de 2008.

Mediante el presente anuncio se expone al público para la notificación colectiva de las correspondientes liquidaciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, pudiendo interponer los interesados, los siguientes recursos:

A) Reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación de este

anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, entendiéndose desestimado si en el plazo de otro mes desde la interposición no se hubiere notificado resolución expresa. Contra la resolución del recurso de reposición no podrá interponerse de nuevo dicho recurso.

B) Contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en León, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la notificación de la resolución del recurso de reposición, si es expresa, o, en su defecto, si no se diera contestación expresa, en el plazo de seis meses contados a partir del día siguiente en que deba entenderse presuntamente desestimado el anterior por silencio administrativo.

C) También podrán interponer los interesados cualquier otro recurso que estimen oportuno ejercitar.

Plazo de ingreso.- Podrán hacer efectivo el ingreso de las deudas tributarias en periodo voluntario de pago del 27 de octubre al 27 de diciembre 2008. Si deja transcurrir los plazos antes indicados sin efectuar el ingreso, le será exigido por vía ejecutiva, con exigencia de los intereses de demora y de los recargos previstos en los artículos 26 a 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y efectuando, si procediese, el embargo de bienes.

Lugar y medios de pago.-El pago de la deuda tributaria puede efectuarlo:

a) En la Tesorería del Ayuntamiento.

b) Mediante ingreso en banco o caja de ahorros de la localidad.

c) Por cualquier otro medio previsto en el Reglamento General de Recaudación.

Fabero, 10 de octubre de 2008.-El Alcalde, Demetrio Alfonso Canedo.

8989

16,40 euros

VALDESAMARIO

Aprobados por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria, celebrada el día 25 de septiembre de 2008, los Estatutos del Consorcio para la Gestión de la Reserva de la Biosfera de Omaña-Luna, se someten a información pública durante el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, al objeto de que los interesados puedan formular alegaciones o sugerencias al respecto, de conformidad con lo determinado en el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ESTATUTOS DE CONSORCIO PARA LA GESTIÓN DE LA RESERVA DE LA BIOSFERA DE OMAÑA-LUNA

Preámbulo.

Los Ayuntamientos de Sena de Luna, Los Barrios de Luna, Soto y Amío, Riello, Murias de Paredes y Valdesamario, forman parte de la Reserva de la Biosfera Omaña-Luna, manifiestan su voluntad de consorciarse para tener un lugar de encuentro para gestionar aspectos relativos al desarrollo socioeconómico y medioambiental de la Reserva, declarada por la Unesco en 2005 con una superficie total de 88.080 hectáreas. Dentro de esta Reserva se incluye parte del Espacio Protegido Babia-Luna, formando parte de la Red Natura, zona ZEPA y LIC.

* La Reserva constituye un territorio que cumple con los requisitos propios de las Reservas como son:

* Utilizarlas como modelo en la ordenación del territorio y en el desarrollo sostenible.

* Usarlas para la investigación, la observación, la educación.

Capítulo I: Disposiciones generales.

Artículo 1.- Denominación.

1. Los Ayuntamientos de Sena de Luna, Los Barrios de Luna, Soto y Amío, Riello, Murias de Paredes y Valdesamario se constituyen en Consorcio para el cumplimiento de los fines expresados en estos estatutos.

2. El Ente constituido se denominará "Consortio de la Reserva de la Biosfera Omaña-Luna"

Artículo 2.- Naturaleza.

El consorcio es una entidad supramunicipal de base asociativa de naturaleza pública, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, e independiente de las Corporaciones/Administraciones que lo integran.

En consecuencia, además de las facultades que ostenta en tanto Administración Pública, podrá, a través de sus órganos, adquirir, poseer, reivindicar, permutar, gravar, enajenar toda clase de bienes, celebrar contratos, ejecutar obras, prestar servicios, asumir e interponer recursos, y ejercitar las acciones previstas en las Leyes.

Artículo 3.- Ámbito y domicilio.

1. La sede del Consorcio radicará en la localidad de Canales, Ayuntamiento de Soto y Amío en el edificio de la Mancomunidad de Omaña-Luna; no obstante los servicios especializados del Consorcio podrán tener su sede en otros municipios, cuando así lo requiera el desarrollo de sus fines y funciones, y su ámbito de actuación será la totalidad del territorio incluido en la declaración por la UNESCO de la Reserva de la Biosfera Omaña-Luna.

Artículo 4.- Entidades que lo integran.

El Consorcio estará integrado por los Ayuntamientos de Sena de Luna, Los Barrios de luna, Soto y Amío, Riello, Murias de Paredes y Valdesamario.

Artículo 5.- Objeto.

Constituye el objeto del Consorcio.

a) Elaborar estudios y realizar trabajos de promoción cultural, turística, medio ambiental y de desarrollo sostenible.

b) Abordar la formación y ejecución de planes o programas de desarrollo medioambiental, conservación del paisaje, los ecosistemas, las especies y la biodiversidad.

c) Unificar tareas de gestión del desarrollo, colaborando con otras Administraciones, entidades o instituciones con los mismos o similares objetivos. Para ello se suscribirán los convenios, protocolos adecuados.

d) Realizar obras de infraestructuras que redunden de modo directo en beneficio de la población de la Reserva.

e) Gestionar las expropiaciones que acuerden los miembros del Consorcio competentes para acordarlas.

f) Gestionar de forma unificada los recursos que le sean transferidos o los propios.

g) La sensibilización, información y divulgación respecto al uso racional del medio ambiente y de los recursos naturales. Para ello se apoyarán proyectos de educación y capacitación sobre el medio ambiente, y se atenderá de modo permanente a todo lo relacionado con la conservación y desarrollo sostenible.

h) El intercambio constante y metodología con los demás Reservas de la Biosfera, especialmente con las limítrofes.

i) Cualesquiera otros fines que se encomienden o deleguen en el Consorcio por sus miembros.

Artículo 6.- Incorporación de otras entidades.

Podrán incorporarse al Consorcio otras entidades, instituciones y asociaciones entre cuyos fines esté el cuidado y la protección del medio ambiente, o intervengan directamente en el mismo (asociaciones de ganaderos, cazadores, pescadores, ecologistas... de ámbito local), previo acuerdo favorable adoptado por la Asamblea General.

Capítulo II: Régimen orgánico.

Artículo 7.- Órganos.

El Consorcio se regirá por los órganos siguientes:

- * La Asamblea General.
- * La Comisión Ejecutiva.
- * El Presidente.
- * El Vicepresidente.

Podrá designarse un gerente, con las facultades que expresamente se determinen.

Los acuerdos y resoluciones de los órganos del Consorcio serán inmediatamente ejecutivos.

Artículo 8.- La Asamblea General.

La Asamblea General es el órgano superior de decisión del Consorcio y estará constituido por los representantes de las entidades consorciadas, con arreglo a la proporción que a continuación se determina.

a) Dos vocales representantes de cada Ayuntamiento, uno de los cuales será el Alcalde y otro será elegido entre los Concejales del municipio.

b) Dos vocales por cada doce entidades locales menores, que elegirán entre ellas, de las que pueden pertenecer al Consorcio.

c) Un vocal por cada grupo de asociaciones, elegido entre ellas, con un máximo de dos, de las que pertenezcan al Consorcio.

Formará parte, asimismo, de la junta General el Secretario Interventor, con voz pero sin voto, elegido de los habilitados a nivel nacional para ese cargo.

Los vocales serán designados y separados, libremente, por las respectivas administraciones o entidades consorciadas y cesarán al perder la representación en virtud de la cual hubieren sido designados.

Artículo 9.- Comisión ejecutiva.

La Comisión Ejecutiva estará integrada por el Presidente, el Vicepresidente, y cuatro vocales elegidos por la Asamblea General.

Formará parte de la Comisión, con voz pero sin voto, el Secretario Interventor.

Artículo 10.- El Presidente y el Vicepresidente.

Corresponde a la Asamblea General su nombramiento.

Artículo 11.- Atribuciones de la Asamblea General.

Corresponden a la Asamblea General las siguientes atribuciones:

a) La elección del Presidente, el Vicepresidente y los miembros de la Comisión Ejecutiva.

b) La propuesta de modificación de los Estatutos.

c) Incorporación de nuevos miembros o la separación de alguno de ellos.

d) Aprobar las plantillas de personal, retribuciones, nombramientos, etc.

e) El ejercicio de acciones judiciales y administrativas.

f) Aprobación de la memoria de gestión anual, dando cuenta de la misma a las Administraciones consorciadas.

g) Aprobar la enajenación y gravámenes sobre toda clase de bienes y derechos propios del Consorcio, así como concertar operaciones de crédito.

h) La contratación de obras en los mismos supuestos atribuidos por la vigente normativa local al Pleno de las Corporaciones Locales.

i) La determinación de las directrices de gestión de la Reserva de la Biosfera para el cumplimiento de los fines y funciones del Consorcio.

j) Aceptación de donaciones, cesiones de toda clase, herencias y legados, destinando sus productos al objeto del Consorcio.

k) La aprobación de los Reglamentos de Régimen Interior.

l) La fijación de objetivos y líneas generales de actuación del Consorcio mediante la aprobación de planes de obras, instalaciones y servicios.

m) Cualquier otra facultad necesaria para el cumplimiento de los fines del Consorcio que no esté atribuida expresamente a otro órgano.

Artículo 12.- Atribuciones de la comisión ejecutiva.

Corresponden a la Comisión Ejecutiva las siguientes atribuciones:

a) Organizar y controlar los servicios técnicos y administrativos.

b) Coordinar el desarrollo de las tareas de gestión y ejecución de las actividades propias del Consorcio.

c) Desarrollar la gestión económica conforme a los presupuestos aprobados, así como la adquisición de bienes muebles dentro de los correspondientes créditos presupuestarios.

d) El nombramiento de personal, cuya designación no está atribuida a la Asamblea General.

e) Contratar obras y servicios cuya duración no exceda de un año, o no exijan créditos superiores a los consignados en el Consorcio.

f) Proponer a la Asamblea General los acuerdos que procedan dentro de sus atribuciones.

g) El ejercicio de acciones y la adopción de acuerdos para personarse y oponerse en asuntos litigiosos en los que el Consorcio sea demandado y para ejercer entablar toda clase de acciones y recursos en asuntos civiles, penales, administrativos y contenciosos, todo ello en caso de urgencia y dando cuenta a la Asamblea General en su primera reunión.

h) Cualquier otra facultad no atribuida a los órganos de gobierno y administración del Consorcio.

Artículo 13.- Atribuciones del Presidente.

a) Formar el orden del día, convocar, presidir, suspender y levantar las sesiones y dirigir las deliberaciones de la Asamblea General y de la Comisión Ejecutiva, decidiendo empates con el voto de calidad.

b) Publicar, ejecutar y hacer cumplir los acuerdos de la Asamblea y de la Comisión Ejecutiva.

c) Ordenar los gastos fijos y las atenciones ordinarias, así como ordenar pagos.

d) Representar judicial y administrativamente al Consorcio, pudiendo conferir mandatos a procuradores y letrados para su defensa ante los tribunales.

e) Dirigir e inspeccionar las actividades del Consorcio.

f) Delegar en el Vicepresidente el ejercicio de las atribuciones señaladas en los apartados precedentes, salvo las señaladas en los apartados a y d.

En caso de ausencia, enfermedad o vacante de la Presidencia sustituirá al Presidente el Vicepresidente.

Artículo 14.- El Gerente.

El cargo de Gerente, si lo hubiere, es profesional y por tanto retribuido, debiendo regularse su situación por un contrato administrativo y recaer su designación en persona con título superior, con dotes de dirección acreditada en otros puestos, con conocimientos medioambientales y duración del contrato que se determinará en las bases de contratación, que pueden ser prorrogables.

El Gerente tendrá las siguientes funciones:

a) Ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del consorcio.

b) Dirigir e inspeccionar los servicios y actividades de la entidad.

c) Ordenar pagos, previamente autorizados por la Comisión Ejecutiva o, en su caso por el Presidente.

d) Asistir a las reuniones de los órganos colegiados del Consorcio con voz, pero sin voto.

e) Elaborar una memoria de gestión anual del Consorcio que someterá a estudio y aprobación de la Junta General, dentro del primer trimestre de cada año.

f) Las demás funciones de gestión que la Asamblea General o la Comisión Ejecutiva le encomienden.

Artículo 15.- Incompatibilidades del Gerente.

El ejercicio del cargo de Gerente es incompatible con el desempeño de cualquier otra profesión o actividad retribuida o no, así como funciones políticas de carácter representativo.

Artículo 16.- Secretario-Interventor.

El Secretario-Interventor de fondos del Consorcio será designado entre los respectivos cuerpos de habilitación nacional y tendrán las funciones propias que conforme a lo prevenido en la vigente normativa de régimen local se les atribuya.

Capítulo III: Régimen de funcionamiento.

Artículo 17.- Sesiones de los órganos colegiados.

1. La Asamblea General celebrará sesión ordinaria, como mínimo dos veces al año, y la Comisión Ejecutiva una vez al trimestre, sin perjuicio de las sesiones extraordinarias que sean convocadas por

el Presidente o a petición de la tercera parte de sus miembros, en cuyo caso el Presidente deberá convocar la reunión solicitada dentro de los diez días siguientes al de la presentación de la solicitud.

2. De cada sesión se levantará acta, que será firmada por el Secretario con el visto bueno del Presidente, siendo aprobada en la posterior sesión que celebre el órgano.

3. Dentro del primer trimestre de cada año, la Asamblea General habrá de considerar la memoria de gestión del año anterior y la rendición de cuentas referida al mismo. En reunión a celebrar dentro del último trimestre de cada año, la Asamblea General habrá de considerar el programa de actuación y el presupuesto del año siguiente.

Artículo 18.- Quórum.

Para que las sesiones puedan celebrarse válidamente será precisa la asistencia de la mayoría absoluta del número legal de miembros que componen el respectivo órgano colegiado.

Si no existiera el quórum antedicho, el órgano se constituirá en segunda convocatoria una hora después de la señalada para la primera, siendo necesaria la asistencia del Presidente y el Secretario, sin que en ningún caso el número de asistentes sea inferior a la tercera parte del número legal de miembros.

Artículo 19.- Adopción de acuerdos.

1. Para la adopción de acuerdos de la Asamblea General será necesario el voto favorable de la mitad más uno de los asistentes.

2. No obstante, será preciso el voto favorable de las dos terceras partes de número legal de miembros de la Asamblea General para la validez de los acuerdos que se tomen sobre las siguientes materias:

a) Modificación de Estatutos.

b) Incorporación o separación de miembros del Consorcio.

c) Disolución y liquidación del Consorcio.

d) El concierto de operaciones de crédito.

e) Enajenación de Patrimonio.

3. Lo anterior se entiende sin perjuicio de los supuestos en que se requiera cualquier otro quórum específico o cualificado para la adopción de acuerdos, conforme a la legislación especial de régimen local.

4. Las decisiones y acuerdos del Consorcio obligarán a las corporaciones y entidades asociadas, pero requerirán ratificación por parte de los entes consorciados los acuerdos que impliquen aportación o responsabilidad económica para alguno de ellos.

Artículo 20.- Separación del Consorcio.

La separación del Consorcio de alguno de sus miembros deberá solicitarse con seis meses de antelación, y será requisito para su procedencia que la institución pública o entidad privada esté al corriente de sus compromisos anteriores, y garantice la liquidación de sus obligaciones aprobadas hasta tanto la separación se haga efectiva.

Capítulo IV: Régimen financiero.

Artículo 21.- Ingresos.

Para la realización de sus fines el Consorcio dispondrá de los siguientes recursos.

a) Las aportaciones de las entidades consorciadas.

b) Subvenciones e ingresos de derecho público.

c) Ingresos extraordinarios obtenidos de operaciones autorizadas legalmente.

d) Cualesquiera otros que pudiera percibir de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 22.- Disolución del Consorcio.

1. El Consorcio quedará disuelto:

a) Por mandato de la Ley

b) Por acuerdo mayoritario adoptado con el quórum establecido en el artículo 19.2.

c) Por imposibilidad legal o material para cumplir sus finalidades.

2. El acuerdo de disolución determinará la forma en que haya de procederse a la liquidación de los bienes del Consorcio y la reversión de las obras, bienes o instalaciones existentes a los entes consorciados.

Disposiciones finales.

Primera.- La entrada en vigor de los presentes estatutos se producirá a partir de la publicación en el *Boletín Oficial de Castilla y León* del acuerdo de aprobación definitiva por la Junta de Castilla y León.

Segunda.- La reunión constitutiva de la Asamblea General del Consorcio se producirá dentro de los diez días siguientes al de la

publicación del acto aprobatorio del Consorcio, debiendo procederse en la misma reunión a la designación y constitución de la Comisión Ejecutiva, al nombramiento del Presidente y Vicepresidente y a la fijación de la fecha de celebración de las sesiones ordinarias de tales órganos.

Valdesamario, 30 de septiembre de 2008.—El Alcalde, José Díez Pérez. 8809

VILLAQUILAMBRE

A los efectos previstos en el artículo 71.1 del R.D.L. 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, modificado por la Ley 11/1999, de 21 de abril, y conforme a lo previsto en el artículo 35.3 del Reglamento General de Vehículos, aprobado por el R.D. 2822/1998, de 23 de diciembre, y por haber resultado infructuosa la notificación personal, se procede, de conformidad con el artículo 59.4 y 5, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a su notificación mediante edicto, requiriendo a los titulares de los vehículos cuya relación se adjunta, que procedan a la retirada del vehículo en el plazo de quince días desde el siguiente a la publicación del presente y/o subsane los signos externos de abandono, advirtiéndole que en caso contrario se procederá de oficio a solicitar su baja como vehículos abandonados en la Jefatura Provincial de Tráfico de León, siendo considerados como residuos sólidos urbanos y procediéndose a su eliminación como tales, conforme a lo previsto en la Ley 10/1998, de 21 de abril, de Residuos, deparando en el propietario los perjuicios y gastos que se originen e iniciando el procedimiento sancionador que corresponda por incumplimiento de la legislación vigente sobre residuos.

Matrícula	Datos del vehículo			Datos del titular	
	Nº expte.	Marca y modelo	Color	DNI	Titular y domicilio
LE1634L	Autos 270	Mercedes Benz		X5209068M	Adrian Piloiu Nicolae. CI Federico Echevarria nº 8 – 3º I. León
LE3663P	Autos 268	Audi 100		39887636	Jose Ignacio Gonzalez Prieto. CI Real nº 21 .-Villabispo de las Regueras

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la iniciación de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por la Unidad Sancionadora del Ayuntamiento de Villaquilambre (León), a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar, y cuyos pagos podrán hacerse efectivos mediante "Carta de Pago" con el 30% de bonificación, siempre que se realicen en el plazo de treinta días naturales, desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

Igualmente se señala que en aquellos casos en que el titular del vehículo no sea el conductor responsable en la fecha de la infracción, se le requiere para que en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la publicación del presente edicto, comunique a la Unidad Sancionadora el nombre, apellido, D.N.I. y domicilio del conductor del vehículo en la fecha de la denuncia, advirtiéndole que el incumplimiento de dicho deber será sancionado como falta muy grave, de conformidad con lo establecido en el artículo 72.3 de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, así como también lo será cuando no sea posible notificar la denuncia al conductor identificado por causa imputable a dicho titular.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad Sancionadora del Ayuntamiento de Villaquilambre (León), ante el cual les asiste el derecho de alegar por escrito en el plazo de quince días hábiles, desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, lo que en su defensa estimen conveniente. De no pagar en periodo voluntario, ni efectuar alegaciones en el plazo de quince días antes citado, el contenido de la presente notificación servirá de propuesta de resolución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.2 del Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora (Real Decreto 1.398/1993, de 4 de agosto).

Exp.	Denunciado/a	DNI	Matrícula	Fecha	Precepto – Artº	Cuantía €
194/08	FERREIRO FERNANDEZ ISMAEL	09.778.024-B	1517FPS	11/04/2008	18/2/2D R.G.C.	120
200/08	DIAZ RAMON SALUSTIANO	71.486.551-K	8542DBS	16/04/2008	154/1/2º R.G.C.	50
220/08	RUIZ DEVILLA M. DOLORES	13.746.723-Z	6571BMN	12/05/2008	154/1/2º R.G.C.	50
226/08	MEJIAS DE GODOS FCO. JOSE	71.439.083-W	1486CFM	14/04/2008	151/2/2º R.G.C.	120
240/08	MENCIA LOZANO GREGORIO	12.174.344-F	VA3727U	16/05/2008	154/1/2º R.G.C.	50
241/08	TRANSPORTES Y TRANSITOS NAVARRO Y GARCIA SL	B-30.523.062	MU4376CJ	11/04/2008	39/2/F/1 R.G.C.	50
242/08	JIMENEZ HERNANDEZ FERNANDO	0.394.593-M	3442BZY	19/05/2008	154/1/2º R.G.C.	50
257/08	JORDAO CORREIA OSCAR	X0.612.654-A	1809DVF	22/05/2008	154/1/2º R.G.C.	50
259/08	PELAEZ SUAREZ CASANDRA	71.442.955-X	LE3520Z	22/05/2008	154/1/2º R.G.C.	50
272/08	EUROP CAR RENTING SA	A-81.895.674	6701DMS	23/01/2008	72/3/1 L.S.V.	301
281/08	FONTECHA CABALLERO MA NIEVES	09.727.588-Z	LE4763AC	22/02/2008	72/3/1 L.S.V.	301
285/08	FERNANDEZ GARCIA JAVIER	09.801.092-X	LU7893V	22/05/2008	39/2/3 O.M.C.	50
289/08	ESGUEDA ARROYO JOSE RAMON	09.772.665-B	LE6838Z	27/05/2008	171/1/2º R.G.C.	50
296/08	ION MARIANA	X8.533.404-J	LE0924AJ	21/05/2008	39/2/3 O.M.C.	50
318/08	LOPEZ DOMINGUEZ MATEO	1014784J	4515FDY	09/06/2008	154/1/2º R.G.C.	50
322/08	ALVAREZ DE LA TORRE DANIEL	10198088A	3446FCS	05/06/2008	154/1/2º R.G.C.	50
334/08	GUTIERREZ FERNANDEZ ADOLFO	13773038V	4119GFD	07/06/2008	94/1/1D R.G.C.	50
398/08	VIDAL CELADILLA TOMAS	10166088L	LE7881U	16/05/2008	72/3/1 L.S.V.	301
279/08	GONZALEZ DE CELIS RUBEN	9811766N	O7274BJ	18/02/2008	72/3/1 L.S.V.	301
324/08	BLANCO GONZALEZ MARTA ELENA	11070026B	O6151CB	05/06/2008	154/1/2º R.G.C.	50
312/08	MIRANDA RODRIGUEZ GREGORIO	45683833Z	8166BPR	06/06/2008	154/1/2º R.G.C.	50
350/08	ROBLES FERNANDEZ AMADOR	9978670M	5957CYY	07/06/2008	38/9/B O.M.C.	50
405/08	GONZALEZ SALUDES HERMANOS S L	B24245482	6464DLW	05/07/2008	94/2/1D R.G.C.	50
408/08	PRIETO LLANOS AGUSTIN ALBERTO	10176377G	2029BXR	01/07/2008	94/2/1D R.G.C.	50

Exp.	Denunciado/a	DNI	Matrícula	Fecha	Precepto - Artº	Cuantía €
410/08	DENIS SUAREZ JESUS ANGEL	9737549Q	7959CCN	09/07/2008	94/2/1D R.G.C.	50
375/08	IGLESIAS DELGADO JOSE LUIS	10188278Z	LE6214Y	20/06/08	39/2º/3 O.M.C.	50
347/08	FERRERO LLAMAZARES MAXIMO	9726234V	1168BLM	06/06/08	154/1/2º R.G.C.	50
305/08	IGLESIAS DELGADO JOSE LUIS	10188278Z	LE6214Y	02/06/08	39/2º/3 O.M.C.	50

Villaquilambre, 7 de octubre de 2008.-El Alcalde, Lázaro García Bayón.

8728

50,40 euros

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo Unidad de Relaciones Laborales

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la empresa Kraft Foods España SLU Centro de Trabajo de Hospital de Órbigo (León), años 2008 a 2010 (código 240275-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*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 del Estado* de 29 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial del Estado* de 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, 1 de octubre de 2008.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M^a Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE HOSPITAL DE ÓRBIGO (LEÓN) KRAFT FOODS ESPAÑA SLU

AÑOS 2008-2010

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación territorial.

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

Artículo 2.- Ámbito de aplicación personal.

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

Artículo 3.- Ámbito de aplicación temporal.

El presente convenio iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2008, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

1) El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, prorrogándose la aplicación de todo su contenido normativo -salvo en materia de incremento salarial-, hasta el acuerdo y firma de un nuevo convenio.

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

Artículo 5.- Comisión negociadora.

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

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

Artículo 6.- Compensación.

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

Artículo 7.- Absorción.

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

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 9.- Garantías "ad personam".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo II.- Retribuciones

Artículo 11.- Aplicación.

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

Artículo 12.- Retribuciones.

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

- Salario base
- Antigüedad
- Plus Convenio

Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial, la retribución bruta anual estará formada por los conceptos salario base y plus convenio, aplicando el porcentaje de jornada laboral (73%) a las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 13.- Incrementos salariales.

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

A) Con efectividad 1 de enero de 2008 los conceptos reseñados en el artículo 12 se revalorizarán, para dicho año, en un 3,50 % sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2007.

B) Para el segundo año de vigencia, y con efectividad 1 de enero de 2009, los conceptos reseñados en el artículo 12 se revalorizarán en un 3,50 %, tomando como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2008.

C) Para el tercer año de vigencia, y con efectividad 1 de enero de 2010, los conceptos reseñados en el artículo 12 se revalorizarán en un 3,50 %, tomando como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2009.

Artículo 14.- Cláusula de revisión.

1) Empleados a tiempo completo.

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

- 2008 = 0,40 %
- 2009 = 0,40 %
- 2010 = 0,40 %

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

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

- 0,40 % en 2008.
- 0,40 % en 2009.
- 0,40 % en 2010.

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

1.4. Dicha diferencia, en su caso, se aplicará sobre los salarios brutos vigentes al 31 de diciembre del año anterior, y previstos en los artículos 12 y 20 del Convenio Colectivo.

Con respecto al concepto salarial Plus de Turnicidad, sólo será de aplicación en el supuesto de que el I.P.C. exceda el incremento de revisión general aplicable para los años 2009 (según artículo 13, b) y 2010 (según artículo 13, c) de vigencia del Convenio Colectivo.

1.5. Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

2) Contratos a tiempo parcial.

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

2.2. Dicha diferencia, en su caso, se aplicará sobre los salarios brutos vigentes al 31 de diciembre del año anterior, previstos en las tablas salariales, y conceptos salariales recogidos en el Anexo VII del Convenio Colectivo.

3) Empleados línea Brick.

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

Artículo 15.- Complemento de antigüedad.

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

- a) Quinquenios devengados con posterioridad a 1 de enero de 1991, a razón del 6% del salario base anual vigente en cada momento.
- b) Quinquenios devengados con anterioridad al 1 de enero de 1991, a razón del 5% del salario base anual vigente en cada momento.
- c) A efectos del cálculo del complemento de antigüedad, cualquier fracción de mes en que se cumpla el quinquenio, será considerado mes completo.

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

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

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

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

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

Artículo 16.- Plus de distancia.

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

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

Artículo 17.- Plus de domingos y festivos.

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

	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Jornada completa	56,75 € brutos	58,74 € brutos	60,79 € brutos
Media jornada	28,38 € brutos	29,37 € brutos	30,40 € brutos

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

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

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

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

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

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

Artículo 18.- Plus línea de queso Brick.

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

Año 2008	Año 2009	Año 2010
55,37 € brutos	57,31 € brutos	59,32 € brutos

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

Artículo 19.- Quebranto de moneda.

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

Año 2008	Año 2009	Año 2010
30,75 € brutos	31,83 € brutos	32,94 € brutos

Artículo 20.- Plus de turnicidad.

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

Año 2008	Año 2009	Año 2010
120,00 € brutos	124,20 € brutos	128,55 € brutos

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

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

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

Artículo 21.- Plus de jornada irregular.

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

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

Año 2008	Año 2009	Año 2010
67,17 € brutos	69,52 € brutos	71,96 € brutos

Artículo 22.- Horas extraordinarias. Carácter y naturaleza.

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

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

3) Naturaleza de las horas extraordinarias:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 23.- Compensación horas extraordinarias estructurales.

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

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

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

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

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

Salario Bruto Anual/217 días laborables x H (1)

(1) Siendo H igual a 7,75.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24.- Plus de nocturnidad.

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

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

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

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

Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.

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

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

- a) Paga de julio: Entre el 1 de julio y 30 de junio.
 b) Paga de septiembre y diciembre: Entre el 1 de enero y 31 de diciembre.
 c) Dichas pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los períodos de devengo indicados.
 d) El abono de las gratificaciones extraordinarias se efectuará el día 15 del mes correspondiente.

Capítulo III.- Organización del trabajo

Artículo 26.- Organización del trabajo.

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

Artículo 27.- Jornada.

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

Año 2008	Año 2009	Año 2010
217 días laborables	217 días laborables	217 días laborables

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

Años 2008, 2009 y 2010.-

Jornada anual ordinaria máxima efectiva: 1.681,75 horas.

Jornada anual ordinaria máxima de presencia: 1.736 horas.

Jornada diaria ordinaria máxima de presencia: 8 horas.

Jornada diaria ordinaria máxima efectiva: 7,75 horas.

Jornada semanal ordinaria máxima 40 horas de promedio.

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

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

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

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

Banco de horas.

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

La jornada máxima anual será igualmente de 217 días laborables.

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

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

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

Se adjunta cuadrante de rotación de turnos como Anexo X.

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

* Cuadros horarios aprobados por la autoridad laboral.

* Implantación de Jornada Irregular.

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

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

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

Artículo 28.- Jornada irregular.

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

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

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

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

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

a) Deberá de mediar un preaviso de 5 días.

b) Contenido de la información:

- Previsión de ventas

- Ventas reales

- Previsión de producción

- Producción real

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

3) Procedimiento de designación de empleados:

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

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

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

4) Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional, entre los empleados de la línea o líneas afectadas por la implantación de los días de jornada irregular, así como de establecer un criterio de equanimidad y homogeneidad en la compensación económica, se establecerá un sistema de rotación, acordado con la Representación Social, tanto para los supuestos de voluntariedad como de obligatoriedad.

5) El número de días de jornada irregular derivadas de circunstancias de mercado (art.28.1.a)) como por improproductividades (art.28.1.b) y c)) para cada uno de los años de vigencia del convenio será de 7 sábados por trabajador y año.

El nº total de jornadas vendrá determinado por el nº de trabajadores fijos en plantilla, multiplicado por 7 días, de los departamentos relacionados directamente con el proceso de fabricación: Producción, Mantenimiento, Carretileros de Producción y Laboratorio.

6) La implantación de la jornada irregular derivada de los supuestos descritos en el apartado 1 del presente artículo, será facul-

dad de la Dirección del Centro, teniendo carácter de obligatoriedad la realización de dichas jornadas.

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

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

2) Sistema de compensación económica:

2.a.- Del 1º al 7º día, inclusive, de implantación de jornada irregular se percibirá el plus de jornada irregular en la cuantía prevista para cada uno de los años de vigencia del Convenio, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 21 del referido Convenio. Así mismo y en los supuestos de circunstancias de mercado que conlleven un aumento de volumen de conformidad con lo prevenido en el artículo 28, núm. 1.a), se disfrutará de un día de descanso compensatorio del exceso de jornada semanal.

2.b.- Del 8º al 20º día, inclusive, se abonarán a razón de valor hora extra, más el plus de domingo y festivos en las cuantías previstas en el artículo 17 del Convenio para cada uno de los años de vigencia; tal compensación no conllevará compensación en descanso.

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

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

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

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

3) Sistema de compensación en descanso o recuperación.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30.- Vacaciones.

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

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

Días naturales del año, menos los días derivados de:

-(sábados)

-(domingos)

-(14 festivos)

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

= días de vacaciones anuales.

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

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

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

Artículo 31.- Planificación de vacaciones.

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

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

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

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

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

A) Período estival y navidad:

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

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

B) Resto del año:

Durante este período se disfrutarán el resto de vacaciones.

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

5) Para los trabajadores de la línea de queso Brick, se garantizarán tres semanas de vacaciones en período estival: De 15 de junio a 30 de septiembre, computándose en este caso el sábado como día laborable, distribuyéndose el personal de forma proporcional por turnos, en función del nº total de trabajadores.

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

7) Para los trabajadores del área de Mantenimiento, podrá establecerse el siguiente período de vacaciones complementariamente al descrito en el apartado 4 del presente artículo.

Dicha planificación atenderá a las siguientes premisas:

I) Cuatro turnos de tres empleados.

II) El período de disfrute será de 12 semanas entre los meses de julio, agosto y septiembre, correspondiendo a cada empleado 3 semanas completas.

III) El sistema será rotativo para años posteriores.

8) Analizado por parte del Comité de Empresa el referido plan de vacaciones, expondrá los comentarios, objeciones o sugerencias que

estime pertinentes, devolviendo el plan a los jefes de departamento respectivos.

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

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

1) Alteraciones en el plan definitivo de vacaciones.

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

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

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

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

Artículo 32.- Clasificación profesional.

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

- Grupo 1: Jefe de Fabricación
 - Jefe de inspección lechera
 - Jefe administrativo de 1ª
 - Jefe de laboratorio
- Grupo 2: Inspector de Distrito
 - Jefe de Sección
 - Encargado
 - Jefe administrativo de 2ª
 - Jefe de sección de laboratorio
 - Capataz
- Grupo 3: Oficiales de 1ª y 2ª administrativos
 - Especialistas de 1º de fabricación
 - Oficial 1ª de mantenimiento de fabricación.
 - Oficial de 1ª Carretilero
 - Almacenero
 - Oficial 1ª de laboratorio
- Grupo 4ª: Auxiliar administrativo
 - Telefonista-Recepcionista
 - Especialista de 2ª
 - Oficial de 2ª de laboratorio
 - Oficial de 2ª de mantenimiento
- Grupo 5º: Auxiliar laboratorio
 - Especialista de 3ª
 - Oficial de 3ª
 - Peón.

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

I Conocimientos:

- Formación
- Experiencia

II Iniciativa, autonomía

- Marco de referencia
- Elaboración, toma de decisiones.

III Complejidad:

- Dificultad del trabajo
- Esfuerzo físico
- Ambiente de trabajo

IV Responsabilidad

- Gestión/Resultados
- Interrelación

V Mando

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría o nivel inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría o nivel profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 35.- Ascensos.

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

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

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

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

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

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

El Tribunal que juzgue dichas pruebas estará compuesto por:

- El Jefe del centro de trabajo o persona en quien delegue.
- El futuro inmediato superior del puesto en cuestión.
- Un representante del departamento de personal.
- Dos representantes sindicales del grupo al que pertenezca el candidato.

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo IV.- Movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo

Artículo 36.- Movilidad geográfica.

1) Se entiende por movilidad geográfica el traslado del trabajador a centro de trabajo distinto a los que estos presten servicios de forma permanente, y que exijan cambio de residencia, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas, productivas y económicas.

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

3) La movilidad geográfica podrá tener carácter:

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

3.2) Temporal.

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

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

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

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

Artículo 37.- Movilidad geográfica colectiva.

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

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

2.a) Causas motivadoras de la decisión empresarial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38.- Movilidad geográfica individual.

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

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

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

aquellos otros que puedan acordar las partes durante la negociación.

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

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

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

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

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

Artículo 39.- Desplazamientos temporales.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 40.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

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

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

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

a) Jornada de trabajo.

b) Horario.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y 40 del convenio colectivo.

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

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

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

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

Artículo 41.- Modificación sustancial de condiciones individuales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 42.- Modificación sustancial de carácter colectivo.

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

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

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

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

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

6) Asimismo, el acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción de rescisión de la relación laboral en los términos señalados en el apartado anterior.

Capítulo V.- Excedencias

Artículo 43.- Tipos de excedencia.

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 44.- Excedencia forzosa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo VI.- Beneficios sociales

Artículo 46.- Incapacidad temporal.

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

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

En los supuestos de descanso por baja maternal, la Empresa complementará hasta el 100% del salario bruto durante un período máximo de 16 semanas.

Artículo 47.- Permisos retribuidos.

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

a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

b) Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: 3 días naturales. Este permiso se ampliará hasta cinco días, en el supuesto de que por tal motivo el trabajador tenga que desplazarse a distinta localidad.

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

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

e) Fallecimiento de hermanos políticos y abuelos del cónyuge, dos días naturales ampliables hasta cuatro en el supuesto de que por tal motivo el trabajador tenga que desplazarse a distinta localidad.

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

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

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

-Asistir a citación judicial.

-Cambio de domicilio.

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

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

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

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

2) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en la legislación vigente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Artículo 48.- Fondo social.

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

Año 2008	Año 2009	Año 2010
44.661,51 €	46.224,67 €	47.842,53 €

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

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

Gastos de Guarderías Infantiles, Material Escolar, Matrícula de Estudios, Excursiones, Vacaciones, etc.

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

Artículo 48 bis.- Cesta de Navidad.

Todos los empleados fijos y en alta en el momento de entrega de la misma, recibirán en el mes de diciembre una Cesta de Navidad con los siguientes importes para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

El procedimiento de gestión de la misma se ajustará a los procedimientos internos establecidos por la Compañía en cuanto a su contenido, gestión y pago.

Año 2008	Año 2009	Año 2010
180,00 €	186,30 €	192,82 €

Artículo 49.- Fondo social bis.

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

Año 2008	Año 2009	Año 2010
2.233,08 €	2.311,24 €	2.392,14 €

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

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

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

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

Artículo 50.- Premio de jubilación.

1) Definiciones:

1.1) Tomador: Kraft Foods España SLU.

1.2) Asegurado: todo el personal con relación laboral al servicio del Tomador (Kraft Foods España SLU), no adscrito en función de su grado salarial a otros planes de previsión social establecidos por parte del Tomador.

1.3) Asegurador: Es la Entidad Aseguradora que asume la contingencia.

2) Regulación: El compromiso por pensiones objeto de cobertura queda sujeto al régimen previsto en la disposición adicional primera de la Ley 8/87, de 8 junio de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones, y en su normativa de desarrollo, Real Decreto 1588/99, de 15 octubre.

3) Naturaleza de las garantías: —

3.1) Es un seguro de capital diferido que cubre como única prestación la jubilación ordinaria (65 años), o la jubilación anticipada en el caso que el asegurado alcance con vida la edad ordinaria de jubilación, o tenga derecho a la jubilación anticipada.

3.2) En el caso de cese o extinción de la relación laboral previa al acaecimiento de los riesgos cubiertos -jubilación-, el asegurado carece de derecho económico.

4) Edad de jubilación.

4.1) La fecha de jubilación ordinaria será el día primero del mes en que el asegurado cumpla los 65 años, si el aniversario coincide con dicho día. En caso contrario será el día primero del mes siguiente.

4.2) No obstante, cuando el Convenio Colectivo establezca la posibilidad de jubilación anticipada y siempre y cuando que el asegurado por antigüedad en sus cotizaciones tenga derecho a la jubilación anticipada, podrá así mismo percibir el presente premio de jubilación.

4.3) Se considerará año de antigüedad a la fracción de tiempo igual o superior a 6 meses.

5) Capitales asegurados:

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

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

- Para antigüedades entre los 15 y 19 años: 4 mensualidades de salario bruto.

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

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

6) Antigüedad: Se entenderá por antigüedad en la empresa los días, meses, años de prestación efectiva (los que figuren en la nómina del empleado) desde la fecha de ingreso en la misma.

7) No aplicación: Se excluye de la aplicación del presente premio a todos aquellos asegurados que por su grado salarial se hayan adherido y adscritos al plan de previsión social previsto por la Empresa (Plan de Jubilación).

Artículo 51.- Seguro de vida.

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y en su normativa de desarrollo, RD 1588/99, de 15 de octubre, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo, se encuentran externalizados en cumplimiento de la citada normativa

Los trabajadores indefinidos o con contrato superior a 6 meses tendrán derecho a adherirse a un seguro de vida y accidente en los siguientes términos:

- 1) Riesgo Principal: Capital de muerte por cualquier causa.
- 2) Riesgos complementarios:
 - Capital de Incapacidad Permanente (total y absoluta) y Gran Invalidez
 - Capital de muerte por accidente (doble del capital asegurado por el riesgo principal)
- 3) En cualquier caso, las condiciones por las que se rige este tipo de seguro de vida vienen determinadas en la póliza que la empresa tiene concertada con la compañía aseguradora. Copia de la póliza será enviada al Comité de Empresa.
- 4) La adhesión al Seguro de Vida y accidente para las nuevas incorporaciones estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados:
 - 4.a) Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte del empleado.
 - 4.b) A la admisión como beneficiario por parte de la compañía aseguradora.
 - 4.c) A la contribución mensual por parte del empleado en la cuantía de 0,60 €/mes, que será descontada en la nómina mensual.
- 5) El capital asegurado ascenderá a 36.060,73 euros brutos.
- 6) En caso de muerte por accidente, la cantidad a percibir por los herederos legales del trabajador será del doble del capital asegurado.
- 7) Previamente al agotamiento del período de Incapacidad Temporal, el empleado deberá comunicar por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la Planta su intención de causar baja o permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes.

La opción por escrito por parte del empleado de permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes conllevará la obligación por parte del mismo de seguir contribuyendo mensualmente con la cuantía establecida en el apartado 4.c) del presente artículo. Dicha aportación se efectuará por parte del empleado mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria facilitada por el Departamento de Recursos Humanos bajo el concepto de seguro de vida y accidentes.

Artículo 52.- Ropa de trabajo.

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

Artículo 53.- Dietas.

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

	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Desayuno	Hasta 2,57 €	Hasta 2,66 €	Hasta 2,75 €
Comida	Hasta 20,45 €	Hasta 21,16 €	Hasta 21,90 €
Cena	Hasta 26,22 €	Hasta 27,13 €	Hasta 28,08 €

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

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

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

- a) Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde presta sus servicios.
- b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

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

1) Asimismo le será de aplicación el artículo 53 del presente convenio, a aquellos desplazamientos efectuados por los miembros de la

comisión negociadora del convenio colectivo que deban de efectuarse fuera del centro de trabajo.

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

- a) Que el motivo del desplazamiento se derive de convocatoria por parte de la Empresa o de la autoridad laboral.
- b) Que alguno de los conceptos (comida, desayuno y cena) se originen con motivo del desplazamiento, y coincidan durante el tiempo de reunión.

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

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

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

Artículo 55.- Vales de comida.

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

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

Estas condiciones serán asimismo de aplicación en los supuestos de implantación de Jornada Irregular.

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

Capítulo VII.- Jubilación

Artículo 56.- Jubilación.

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

- 1.1) Establecer con carácter de obligatoriedad la jubilación forzosa a la edad de 65 años.
 - 1.2) Establecer con carácter optativo, y previa solicitud del empleado, la jubilación voluntaria a los 64 años de edad.
- 2) En ambos supuestos, la dirección de la empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por un período de un año.
- 3) Si a la finalización del citado período de un año, el puesto de trabajo del empleado jubilado no ha sido objeto de amortización, la empresa se compromete a suscribir un contrato de carácter indefinido.

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

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

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

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario

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

Artículo 57.- Graduación de las faltas.

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

Artículo 58.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

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

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

Artículo 59.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1) Falta no justificada de asistencia al trabajo.

2) Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.

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

4) Solicitar permiso alegando causa inexistente.

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

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

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

8) La reiteración o reincidencia en falta leve.

Artículo 60.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

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

2) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

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

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

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

Artículo 61.- Sanciones.

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

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

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

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

Artículo 62.- Prescripción.

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

Capítulo IX.- Seguridad y salud laboral*Artículo 63.- Seguridad y salud.*

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

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

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

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

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

Artículo 64.- Reconocimiento médico.

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

-Análisis de sangre.

-Análisis de orina.

-Auscultación general.

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

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

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

Capítulo X.- Derechos y deberes sindicales*Artículo 65.- Derechos sindicales.*

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

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

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

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

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

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

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

-Planes de formación profesional de la empresa.

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

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

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

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

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

g) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los es-

tudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilicen.

h) Ejercer una labor:

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

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

- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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

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

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

l) Colaborar con la Dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

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

Artículo 66.- Garantías.

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

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

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

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

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

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

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

-Hasta 100 trabajadores, 15 horas

-De 101 a 250 trabajadores, 20 horas

-De 251 a 500 trabajadores, 30 horas

-De 501 a 750 trabajadores, 35 horas

-De 751 trabajadores en adelante, 40 horas

Artículo 67.- Cesión de horas sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Ausencias de hasta tres días consecutivos: 48 horas.

- Más de tres días: Una semana.

- Ausencias inferiores a las indicadas anteriormente: por el tiempo imprescindible.

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

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

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

Artículo 68.- Acción sindical.

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

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

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

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

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

Capítulo XI.- Contratos a tiempo parcial

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

Objeto:

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

La Dirección de la Compañía en base a razones organizativas, productivas, técnicas o derivadas de la implantación de jornada irregular, podrá modificar los citados periodos temporales u horarios

de trabajo. Las horas no trabajadas se recuperarán en el día o días que se señalan.

Jornada ordinaria máxima anual:

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

Retribución económica:

Conceptos salariales = Salario base más plus convenio. Retribución bruta anual en 15 pagas (12 ordinarias + 3 extraordinarias). A los efectos de determinar para estos contratos la retribución bruta anual se tendrá en cuenta el salario previsto en las tablas salariales para las categorías profesionales de Esp. I^a, Of. I^a y Of. I^a Laboratorio.

Asimismo y durante el periodo de sustitución de vacaciones del personal a tiempo completo percibirán el plus de domingos y festivos, en los términos y condiciones reflejados en el art. 17.3 del presente Convenio.

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

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

Derecho preferente:

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

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

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

Cualificación/Formación:

Se establece un periodo de cualificación de 5 meses en el puesto de trabajo, tanto para los contratos que inicialmente se suscriban, como para la cobertura de vacantes; tal periodo de cualificación se cubrirá con la suscripción de un contrato de duración determinada.

Legislación aplicable:

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

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

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

Disposiciones adicionales

I

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

II

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

III

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

Necesidades de Plantilla:

- MODV; 60 empleados, de los cuales 28 se absorben de los excedentes que se van a producir durante los próximos meses, más 32 nuevas contrataciones indefinidas a tiempo completo. Estas cifras

son orientativas, pudiendo variar una vez que se conozcan definitivamente tanto la mano de obra excedente, como la necesaria para el Brick - MOF;

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

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

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

Siguen firmas (ilegibles).

* * *

ANEXO I

DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Se adjunta al presente Convenio.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO II

PESO ESPECÍFICO DE FACTORES

Se adjunta al presente Convenio.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO III

CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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

2) La empresa atenderá y cubrirá todas aquellas necesidades derivadas de las causas que se indican a continuación, a través de contratos de duración determinada suscritos por Kraft Foods España SLU.

I.- Contratación Duración Determinada

a) Circunstancias de la producción: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedido así lo requieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, y en remisión expresa al Convenio Colectivo estatal de Industrias Lácteas y sus derivados (Resolución de 23/02/05 de la Dirección General de Trabajo, BOE n° 62 de 14/03/05), en su artículo 50, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

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

II.- Empresas de trabajo temporal

A) A través de empresas de trabajo temporal, y dada la menor cualificación de las actividades o trabajos a desarrollar, se atenderán las siguientes necesidades:

a) Recuperación de restos.

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

c) Incapacidades temporales de duración inferior a tres meses.

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

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

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

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

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

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

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO IV

COMISIÓN DE FORMACIÓN

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

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

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO V

SALARIOS BRUTOS ANUALES MÍNIMOS DE CONVENIO

Empleados a tiempo completo con experiencia (sin antigüedad)
Efectividad: 1 de enero de 2008

	Salario base €	Plus convenio €	Total €
Técnico Jefe	31.496,91	12.104,20	43.601,11
Técnico Superior	27.544,65	6.304,28	33.848,93
Técnico Medio	24.178,11	8.774,29	32.952,40
Técnico Diplomado	20.116,15	11.189,54	31.305,69
Jefe Fabricación	24.873,55	7.182,31	32.055,86
Jefe Laboratorio	21.909,34	7.475,18	29.384,52
Jefe Inspección Lechera	21.909,34	10.073,33	31.982,68
Jefe Sección	21.909,34	4.529,42	26.438,76
Contra maestre	21.909,34	4.529,42	26.438,76
Encargado	20.921,93	4.492,84	25.414,77
Inspector de Distrito	19.330,12	4.456,25	23.786,37
Oficial 1ª Laboratorio	18.157,55	4.432,09	22.589,65
Oficial 2ª Laboratorio	17.838,44	4.074,23	21.912,67
Capataz	20.629,07	4.474,65	25.103,72
Jefe 1ª Administrativo	23.592,62	8.280,29	31.872,91
Jefe 2ª Administrativo	22.897,41	4.547,68	27.445,09
Oficial 1ª Administrativo	20.629,07	4.438,06	25.067,14
Oficial 2ª Administrativo	18.964,25	4.071,94	23.036,19
Auxiliar Administrativo	16.659,00	3.760,76	20.419,76
Inspector Ventas	20.629,07	4.438,06	25.067,14
Almacenero	18.964,25	4.071,94	23.036,19
Especialista 1ª	17.506,29	4.432,09	21.938,38
Especialista 2ª	17.187,18	4.074,23	21.261,40
Especialista 3ª	16.881,09	3.758,25	20.639,34
Peón	16.555,45	3.333,71	19.889,16
Oficial 1ª	18.157,55	4.432,09	22.589,65
Oficial 2ª	17.838,44	4.074,23	21.912,67
Oficial 3ª	17.532,34	3.758,25	21.290,59

SALARIOS BRUTOS ANUALES MÍNIMOS DE CONVENIO

Empleados a tiempo completo con experiencia (sin antigüedad)
Efectividad: 1 de enero de 2009

	Salario base €	Plus convenio €	Total €
Técnico Jefe	32.599,30	12.527,85	45.127,15
Técnico Superior	28.508,71	6.524,93	35.033,65
Técnico Medio	25.024,35	9.081,39	34.105,74
Técnico Diplomado	20.820,22	11.581,17	32.401,39
Jefe Fabricación	25.744,12	7.433,69	33.177,82
Jefe Laboratorio	22.676,17	7.736,81	30.412,98
Jefe Inspección Lechera	22.676,17	10.425,90	33.102,07
Jefe Sección	22.676,17	4.687,95	27.364,12
Contra maestre	22.676,17	4.687,95	27.364,12
Encargado	21.654,20	4.650,09	26.304,29
Inspector de Distrito	20.006,68	4.612,21	24.618,89
Oficial 1ª Laboratorio	18.793,06	4.587,22	23.380,28
Oficial 2ª Laboratorio	18.462,78	4.216,83	22.679,61
Capataz	21.351,09	4.631,26	25.982,35
Jefe 1ª Administrativo	24.418,36	8.570,10	32.988,46
Jefe 2ª Administrativo	23.698,81	4.706,85	28.405,67
Oficial 1ª Administrativo	21.351,09	4.593,40	25.944,49
Oficial 2ª Administrativo	19.628,00	4.214,46	23.842,46
Auxiliar Administrativo	17.242,07	3.892,38	21.134,45
Inspector Ventas	21.351,09	4.593,40	25.944,49
Almacenero	19.628,00	4.214,46	23.842,46
Especialista 1ª	18.119,01	4.587,22	22.706,23
Especialista 2ª	17.788,73	4.216,83	22.005,55
Especialista 3ª	17.471,93	3.889,79	21.361,71
Peón	17.134,89	3.450,39	20.585,28
Oficial 1ª	18.793,06	4.587,22	23.380,28
Oficial 2ª	18.462,78	4.216,83	22.679,61
Oficial 3ª	18.145,98	3.889,79	22.035,76

SALARIOS BRUTOS ANUALES MÍNIMOS DE CONVENIO

Empleados a tiempo completo con experiencia (sin antigüedad)
Efectividad: 1 de enero de 2010

	Salario base €	Plus convenio €	Total €
Técnico Jefe	33.740,27	12.966,33	46.706,60
Técnico Superior	29.506,52	6.753,31	36.259,82
Técnico Medio	25.900,20	9.399,24	35.299,44
Técnico Diplomado	21.548,93	11.986,51	33.535,44
Jefe Fabricación	26.645,17	7.693,87	34.339,04
Jefe Laboratorio	23.469,84	8.007,60	31.477,43
Jefe Inspección Lechera	23.469,84	10.790,81	34.260,64
Jefe Sección	23.469,84	4.852,03	28.321,86
Contra maestre	23.469,84	4.852,03	28.321,86
Encargado	22.412,10	4.812,84	27.224,94
Inspector de Distrito	20.706,91	4.773,64	25.480,55
Oficial 1ª Laboratorio	19.450,82	4.747,77	24.198,59
Oficial 2ª Laboratorio	19.108,98	4.364,42	23.473,40
Capataz	22.098,38	4.793,35	26.891,73
Jefe 1ª Administrativo	25.273,01	8.870,05	34.143,06
Jefe 2ª Administrativo	24.528,27	4.871,59	29.399,87
Oficial 1ª Administrativo	22.098,38	4.754,16	26.852,55
Oficial 2ª Administrativo	20.314,98	4.361,96	24.676,95
Auxiliar Administrativo	17.845,54	4.028,62	21.874,15
Inspector Ventas	22.098,38	4.754,16	26.852,55
Almacenero	20.314,98	4.361,96	24.676,95
Especialista 1ª	18.753,17	4.747,77	23.500,94
Especialista 2ª	18.411,33	4.364,42	22.775,75
Especialista 3ª	18.083,45	4.025,93	22.109,37
Peón	17.734,61	3.571,15	21.305,76
Oficial 1ª	19.450,82	4.747,77	24.198,59
Oficial 2ª	19.108,98	4.364,42	23.473,40
Oficial 3ª	18.781,08	4.025,93	22.807,01

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXOVI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA

Efectividad I de enero de 2008

		Salario base euros brutos	Plus convenio euros brutos	Total euros brutos
Nivel I	Empacado	11.376,98	2.844,24	14.221,21
Auxiliar de producción	Retractilado			
	Llenado			
	Etiquetado			
Nivel II	Mantenimiento	12.905,76	3.226,44	16.132,20
Auxiliar de servicio y ayudantes de proceso	Calidad			
	Transporte			
	Proceso			
Nivel III	Ayudante de	12.905,76	3.226,44	16.132,20
Servicios administrativos	Administración			

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA

Efectividad I de enero de 2009

		Salario base euros brutos	Plus convenio euros brutos	Total euros brutos
Nivel I	Empacado	11.775,17	2.943,79	14.718,96
Auxiliar de producción	Retractilado			
	Llenado			
	Etiquetado			
Nivel II	Mantenimiento	13.357,46	3.339,37	16.696,83
Auxiliar de servicio y ayudantes de proceso	Calidad			
	Transporte			
	Proceso			
Nivel III	Ayudante de	13.357,46	3.339,37	16.696,83
Servicios administrativos	Administración			

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA

Efectividad I de enero de 2010

		Salario base euros brutos	Plus convenio euros brutos	Total euros brutos
Nivel I	Empacado	12.187,30	3.046,82	15.234,12
Auxiliar de producción	Retractilado			
	Llenado			
	Etiquetado			
Nivel II	Mantenimiento	13.824,97	3.456,24	17.281,22
Auxiliar de servicio y ayudantes de proceso	Calidad			
	Transporte			
	Proceso			
Nivel III	Ayudante de	13.824,97	3.456,24	17.281,22
Servicios administrativos	Administración			

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO VII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TABLAS SALARIALES DE CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Efectividad I de enero de 2008

	Salario base bruto	Plus convenio bruto	Total € brutos
Especialista I ^a	12.779,59	3.235,43	16.015,02
Oficial I ^a Mantenimiento	13.255,01	3.235,43	16.490,44
Oficial I ^a Laboratorio	13.255,01	3.235,43	16.490,44

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TABLAS SALARIALES DE CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Efectividad I de enero de 2009

	Salario base bruto	Plus convenio bruto	Total € brutos
Especialista I ^a	13.226,88	3.348,67	16.575,54
Oficial I ^a Mantenimiento	13.718,94	3.348,67	17.067,61
Oficial I ^a Laboratorio	13.718,94	3.348,67	17.067,61

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TABLAS SALARIALES DE CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Efectividad I de enero de 2010

	Salario base bruto	Plus convenio bruto	Total € brutos
Especialista I ^a	13.689,82	3.465,87	17.155,69
Oficial I ^a Mantenimiento	14.199,10	3.465,87	17.664,97
Oficial I ^a Laboratorio	14.199,10	3.465,87	17.664,97

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO VIII

CONTRATOS DE FORMACION Y PRÁCTICAS

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

a) Duración: Mínima 6 meses, máxima 2 años.

b) Edad: Mayores de 16 y menores de 21 años.

c) Retribución: En función del tiempo de trabajo efectivo de acuerdo a:

- Primer año: 125% del salario mínimo interprofesional.

- Segundo año: 150% del salario mínimo interprofesional.

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

e) Oficios: Seguridad de calidad, producción y mantenimiento.

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

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

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

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

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

b) Retribución:

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

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

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

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO XI

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN, ACOSO Y MOBING

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y Conciliación de la Vida Familiar, Acoso y Mobbing.

Dicha Comisión estará integrada por dos miembros designados por cada una de las representaciones.

Dicha Comisión trabajará con el objetivo de procurar un entorno de trabajo profesional libre de cualquier conducta o comportamiento que pueda distorsionar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores o pueda interferir negativamente en el trabajo en grupo.

Constituye acoso y mobbing laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra los trabajadores por sus responsables o compañeros que afecten o atenten contra la dignidad, la salud física, moral o psicológica de la persona afectada.

Ambas partes tendrán como referencia el Procedimiento de Prevención contra la Discriminación y el Acoso existente en la Compañía

Aquella persona víctima de acoso, informará a cualquiera de los miembros de la Comisión, informando de las circunstancias ocurridas, sujeto activo del acoso, conductas, proposiciones y consecuencias del hecho.

Dicha Comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario, o de forma extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes a instancias de una denuncia. Asimismo trabajará sobre la base de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Serán funciones de la Comisión de Igualdad las siguientes:

1) Velar por la Igualdad de Oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.

2) Velar por la Igualdad de Retribución en igualdad de Prestación de Trabajo

3) Promoción de acciones positivas con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, elaborando un plan de igualdad de oportunidades

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO XII

CONVIVENCIA DE HECHO

Incorporar y regular en el presente Convenio colectivo una realidad social, permitiendo la extensión de beneficios o condiciones previstas en Convenio, así como la equiparación de dichas situaciones a la convivencia conyugal.

Regulación

Definición: Cuando dos personas mayores de edad, sin ningún vínculo matrimonial, convivan de forma libre, estable, pública y notoria en una relación de afectividad similar a la conyugal con independencia de su orientación sexual.

Exclusiones: Las relaciones de convivencia con vínculos de parentesco en línea recta por consanguinidad, adopción o colateral dentro del segundo grado de consanguinidad.

Acreditación: Las relaciones de convivencia serán acreditadas formalmente a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma.

Beneficios: Las relaciones de convivencia acreditadas a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, dará lugar a los mismos beneficios reconocidos -convenio colectivo- a la convivencia conyugal.

Efectos: Serán a partir del momento de la acreditación mediante certificación del Registro de Uniones de Hecho de dicha situación.

El reconocimiento de efectos se efectúa exclusivamente a los meros efectos de aplicación de los beneficios y condiciones regulados en Convenio colectivo, sin que ello signifique el reconocimiento o derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico regulador de la materia.

Siguen firmas (ilegible).

8840

Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

Expte.: 290/08/6340.

INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA Y DECLARACIÓN, EN CONCRETO, DE SU UTILIDAD PÚBLICA

A los efectos prevenidos en el artículo 125 del 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, el capítulo II del Decreto 127/2003, de 30 de octubre, BOCyL nº 215 de 5 de noviembre, y la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, título IX, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública de una instalación eléctrica cuyas características principales se señalan a continuación:

a) Peticionario: Unión Fenosa, S.A. con domicilio en León, c/ Independencia, 1-2º.

b) Lugar donde se va a establecer la instalación: Términos municipales de Santa María del Páramo y Bercianos del Páramo.

c) Finalidad de la instalación: Suministro de energía eléctrica con carácter de servicio público.

d) Características principales: Enlace Línea aérea de 15 kV "Valdevimbre" y "Zuares". Formada por conductor de aluminio LA- 56, 20 apoyos y una longitud de 2.505 m. Entroncará en apoyo proyectado de la línea "Zuares", discurrirá por fincas particulares y terrenos comunales y finalizará en apoyo proyectado nº 29 B de la línea "Valdevimbre".

e) Presupuesto: 76.355,65 euros.

La declaración de utilidad pública llevará implícita la necesidad de ocupación de los bienes y de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Lo que se hace público para que en el plazo de veinte días contados a partir de la publicación de este anuncio, cualquier persona pueda examinar los proyectos y facilitar mediante escrito por duplicado a este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo los datos oportunos para rectificar errores en la relación concreta e individualizada de todos los propietarios afectados con los que la empresa distribuidora no ha llegado a un acuerdo y que se indica en el Anexo, así como formular las alegaciones procedentes por razón de lo dispuesto en los artículos 56 y 57 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, a cuyo objeto estará expuesto el expediente, con el Proyecto de la instalación en el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, sito en León, Avda. Peregrinos, s/n, planta primera, en días hábiles de lunes a viernes, en horario de 9 a 14.

León, 15 de septiembre de 2008.—El Jefe del Servicio Territorial, Francisco Orviz Castro.

ANEXO

EXPT.: 290/08/6340, ENLACE LMT 15 kV ÁREA ENTRE LMT "VALDEVIMBRE" Y LMT "ZUARES". T.M. DE SANTA MARÍA DEL PÁRAMO Y BERCIANOS DEL PÁRAMO

Nº finca	Término municipal	Apoyos nº	Apoyo m'	Serv. m	Titular	Domicilio	Cultivo	Polg.	Parc.
I	BERCIANOS DEL PARAMO	S/NY 1	2,9	108	JERÓNIMO ÁNGEL GARCÍA CHAMORRO	C/ EL ESPOLÓN Nº 27 BAJO BERCIANOS DEL PÁRAMO (LEÓN)	REGADÍO	105	64

Nº finca	Término municipal	Apoyos nº	Apoyo m²	Serv. m	Titular	Domicilio	Cultivo	Polg.	Parc.
11	BERCIANOS DEL PARAMO	4 Y 5	1,12	185	JULIAN FALAGÁN SUTIL	VILLAR DEL YERMO 24249 BERCIANOS DEL PÁRAMO (LEÓN)	REGADÍO	104	57
15	BERCIANOS DEL PARAMO			39	JULIO DIEGUEZ CHAMORRO	DESCONOCIDO	REGADÍO	104	58
16	BERCIANOS DEL PARAMO	6	0,56	72	Mª FLOR MONILLO DIEGUEZ	C/ LA ESCUELA 24123 OTERO DE DUEÑAS -CARROCERA (LEÓN)	REGADÍO	104	3
17	SANTA MARÍA DEL PÁRAMO	7	0,56	102	HROS DE AMPARO CASTRILLO SARMIENTO	C/ RÍO DEVA Nº 17 1º D 33011 OVIEDO ASTURIAS	REGADÍO	404	2
18	SANTA MARÍA DEL PÁRAMO			81	FELICIANO CASTRILLO SARMIENTO	24252 BERCIANOS DEL PÁRAMO LEÓN	REGADÍO	404	1
22	BERCIANOS DEL PARAMO	8,9	1,12	153	ROSA MATA PRIETO	24252 BERCIANOS DEL PARAMO (LEÓN)	REGADÍO	102	113
23	BERCIANOS DEL PARAMO	10	0,56	220	NICOMEDES MARTÍNEZ TEJEDOR	C/ ANAKA Nº 10 4ª A 20301 IRUN GUIPUZKOA	REGADÍO	102	111
24	BERCIANOS DEL PARAMO	11	0,56	99	ISABEL MATA BENEITEZ	24252 BERCIANOS DEL PARAMO (LEÓN)	REGADÍO	102	108
25	BERCIANOS DEL PARAMO			38	PAULINA CASTRILLO PRIETO	24252 BERCIANOS DEL PARAMO (LEÓN)	REGADÍO	102	130
26	BERCIANOS DEL PARAMO	12	0,56	47	PABLO CASTRILLO PRIETO	DESCONOCIDO	REGADÍO	102	106
27	BERCIANOS DEL PARAMO			116	Mª CORONA NATAL TEJEDOR	C/ LA PRADERA 24240 SANTA MARÍA DEL PARAMO	REGADÍO	102	105
30	BERCIANOS DEL PARAMO	13	0,56	96	HROS DE BENJAMÍN CERA ARIAS	24252 BERCIANOS DEL PARAMO (LEÓN)	REGADÍO	102	91
33	BERCIANOS DEL PARAMO			79	HROS DE GERMÁN CASTRILLO RODRÍGUEZ	24252 BERCIANOS DEL PARAMO (LEÓN)	REGADÍO	102	48
37	BERCIANOS DEL PARAMO	15	0,56	90	HROS DE MAXIMINO MATA BENEITEZ	24252 BERCIANOS DEL PARAMO (LEÓN)	REGADÍO	102	50
38	BERCIANOS DEL PARAMO	16	0,56	127	HROS DE GABINO INFANTE PRIETO	24252 BERCIANOS DEL PARAMO (LEÓN)	REGADÍO	102	53
39	BERCIANOS DEL PARAMO	17	0,56	85	HROS DE GABINO INFANTE PRIETO	24252 BERCIANOS DEL PARAMO (LEÓN)	REGADÍO	102	56
40	BERCIANOS DEL PARAMO			90	ALFREDO MATA PRIETO	24252 BERCIANOS DEL PARAMO (LEÓN)	REGADÍO	102	57
41	BERCIANOS DEL PARAMO	18	0,56	68	GUADALUPE FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	DESCONOCIDO	REGADÍO	102	58
44	BERCIANOS DEL PARAMO	29B	2,34	83	HROS DE BENJAMÍN CERA ARIAS	24252 BERCIANOS DEL PARAMO (LEÓN)	REGADÍO	102	62

8219

108,00 euros

* * *

INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA Y DECLARACIÓN EN CONCRETO, DE SU UTILIDAD PÚBLICA

Expte.: Anexo 9/07/6340.

A los efectos prevenidos en el artículo 125 del 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, el capítulo II del Decreto 127/2003, de 30 de octubre, BOCyL nº 215 de 5 de noviembre, y la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, título IX, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública de una instalación eléctrica cuyas características principales se señalan a continuación:

- Peticionario: Unión Fenoesa, S.A. con domicilio en León, c/ Independencia, 1-2º.
- Lugar donde se va a establecer la instalación: Término municipal de Torre del Bierzo.
- Finalidad de la instalación: Suministro de energía eléctrica con carácter de servicio público.
- Características principales: Anexo de la reforma de línea aérea de 33 kV "ALS 305" entre los apoyos 30-70 en Torre del Bierzo. Formado por una línea aérea 45 kV de tensión nominal y de 33 kV tensión de servicio. Formado por conductor de aluminio LA-180, potencia máx. transporte 29.813 kW. Tramo Nº 1, su origen estará en el apoyo proyectado nº 31 y final en el apoyo proyectado nº 33, con una longitud de 438 m. Se instalará un nuevo apoyo, complementado con su cruceta. El tramo nº 2, tiene como origen el apoyo proyectado nº 48 y final el apoyo proyectado nº 52 con una longitud de 658 m, se instalará un nuevo apoyo, complementado con su cruceta. Presenta cruzamientos con la línea de REE.
- Presupuesto: 14.472,13 euros.

La declaración de utilidad pública llevará implícita la necesidad de ocupación de los bienes y de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Lo que se hace público para que en el plazo de veinte días contados a partir de la publicación de este anuncio, cualquier persona pueda examinar los proyectos y facilitar mediante escrito por duplicado a este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo los datos oportunos para rectificar errores en la relación concreta e individualizada de todos los propietarios afectados con los que la empresa distribuidora no ha llegado a un acuerdo y que se indica en el Anexo, así como formular las alegaciones procedentes por razón de lo dispuesto en los artículos 56 y 57 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, a cuyo objeto estará expuesto el expediente, con el Proyecto de la instalación, en el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, sito en León, Avda. Peregrinos, s/n, planta primera, en días hábiles de lunes a viernes, en horario de 9 a 14.

León, 16 de septiembre de 2008.-El Jefe del Servicio Territorial, Francisco Orviz Castro.

ANEXO

EXPTE.: ANEXO 9/07/6340. REFORMA DE LÍNEA AÉREA A.T. "ALS305" ENTRE APOYOS Nº 30 Y Nº 70. T.M. TORRE DEL BIERZO

Nº finca	Término municipal	Apoyos nº	Apoyo m²	Serv. m	Titular	Domicilio	Cultivo	Polg.	Parc.
3-A	TORRE DEL BIERZO				DONINA FIDALGO PELLITERO	C/ ORDOÑO 13º 24700-ASTORGA (LEÓN)	MONTE BAJO	14	199
7-A	TORRE DEL BIERZO				DESCONOCIDO		MONTE BAJO	14	218
8-A	TORRE DEL BIERZO				ANDRÉS MORENO GUTIÉRREZ	C/ DIONISIO RIDRUEJO Nº 6 33008 OVIEDO (ASTURIAS)	MONTE BAJO	14	219
9-A	TORRE DEL BIERZO				PEDRO VIDAL YAÑEZ	24370 -TORRE DEL BIERZO (LEÓN)	MONTE BAJO	14	220
11-A	TORRE DEL BIERZO				PEDRO MARCOS POZO (ATT.: BENIGNA MARCOS FDEZ)	C/ LUGO, 2 - 24300 BEMBIBRE	PASTOS	14	224
15-A	TORRE DEL BIERZO				MARÍA DEL CARMEN SILVÁN GONZÁLEZ	C/ RÍO PORMA - LAS LOMAS, 113. 24195 VALDEFRESNO (LEÓN)	PASTOS	14	231

Nº finca	Término municipal	Apoyos nº	Apoyo m²	Serv.ml	Titular	Domicilio	Cultivo	Polg.	Parc.
16-A	TORRE DEL BIERZO				TRANSPORTES PEAL S.A.	C/ SALINAS. 24650 SANTA LUCÍA DE GORDÓN - LA POLA DE GORDON (LEÓN)	MONTE BAJO	14	243
17-A	TORRE DEL BIERZO				BLANCO E ISABEL	24370 TORRE DEL BIERZO	PASTOS	14	244
							8218		81,60 euros

Subdelegación del Gobierno en León

ANUNCIO

Conforme a lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999 de 13 de enero, y tras resultar infructuosos los intentos de notificación realizados en el último domicilio conocido de las personas relacionadas a continuación, se notifica a las mismas que se concede un plazo de veinte días hábiles para proceder al pago de la sanción impuesta por el Delegado del Gobierno en Castilla y León, ya que estas sanciones son firmes a todos los efectos, plazo que comienza a contar a partir del día siguiente a la publicación del presente edicto.

Nº Expte.	Nombre	Domicilio	Fecha resolución	Sanción impuesta
LE-1531/2007	Juan Andrés Moreno Vera	C/ Mariano Vergara, nº 8-Entresuelo derecha. Murcia	12/05/08	3.000,01 €
LE-1938/2007	David Gómez Plaza	C/ Faustino Álvarez García, nº 8, 5º B. León	25/03/08	500,00 €
LE-2231/2007	David Morenate Pinar	C/ El Cano, nº 9. Ibi. (Alicante)	08/04/08	300,52 €
LE-2359/2007	Tomás Gallego Rancaño	C/ Batalla de Ceriñola, nº 8, 3º A. Ponferrada (León)	15/04/08	350,00 €
LE-2370/2007	Julio López Sánchez	C/ Embalse Peñarrubia, nº 1, 4º C. Ponferrada (León)	15/04/08	350,00 €
LE-2493/2007	Israel Valbuena Olmos	C/ El Rosal, nº 6. Santovenia de la Valdoncina (León)	22/04/08	350,00 €
LE-2711/2007	Juan Bernardo Díez Fernández	C/ Reino de León, nº 33, 4º B. León	27/05/08	350,00 €
LE-2780/2007	Marian Daniel Turviac	C/ Baltasar Santos, nº 3, Blq.2- Izda. Madrid	18/03/08	100,00 €
LE-3089/2007	Norberto Blanco González	C/ Roa de la Vega, nº 14, 3º C. León	10/06/08	300,52 €
LE-3173/2007	Guillermo Rodríguez Borge	C/ Saldaña, nº 6. San Martín de la Cueva (León)	27/05/08	90,00 €
LE-640/2008	Luciana Suely Pereira de Oliveira	Rua da Estrada, nº 1, 2º Izda. Santiago de Compostela (A Coruña)	28/03/08	301,00 €

Los respectivos expedientes se encuentran en esta Subdelegación del Gobierno a disposición de los interesados.

León, 26 de septiembre de 2008.—El Subdelegado del Gobierno, Francisco Álvarez Martínez.

8613

Administración de Justicia

Juzgados de lo Social

NÚMERO UNO DE PONFERRADA

NIG: 24115 4 0100632 /2008.

07410.

Nº autos: Demanda 613 /2008.

Materia: Seguridad social.

Demandante: Antonio García Martínez.

Demandados: INSS. Tesorería, Combustibles de Fabero S.A., La Fraternidad Muprespa.

EDICTO

Don Sergio Ruiz Pascual, Secretario de lo Social número uno de Ponferrada.

Hago saber: Que por propuesta de providencia dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de don Antonio García Martínez contra Combustibles de Fabero S.A., en reclamación por seguridad social, registrado con el nº 613/2008, se ha acordado citar a Combustibles de Fabero S.A., en ignorado paradero, a fin de que comparezca día 11 de febrero de 2009 a las 10.10 horas para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio.

Tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número uno, sito en avenida Huertas del Sacramento, 14, 2ª planta, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

Y para que sirva de citación a Combustibles de Fabero S.A., se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y colocación en el tablón de anuncios.

En Ponferrada a 3 de octubre de 2008.—El Secretario Judicial, Sergio Ruiz Pascual.

8807

Anuncios Urgentes

Ayuntamiento de Hospital de Órbigo

A los efectos previstos en el artículo 24 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se somete a información pública que por quien se reseña a continuación se ha solicitado licencia ambiental para el ejercicio de la actividad que se describe:

Expediente nº: LA 2/08.

Titular: Restaurante Los Ángeles, S.L.

Emplazamiento: Calle El Frontón, s/n. Hospital de Órbigo.

Actividad: Ampliación de planta baja para ampliación de bar restaurante.

Se abre un plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con el fin de que quien se considere afectado de alguna manera por el desarrollo de la actividad pueda formular las alegaciones que estime pertinentes.

Hospital de Órbigo, 9 de octubre de 2008.—El Alcalde, Enrique Busto Marcos.

8984

28,80 euros

IMPRENTA PROVINCIAL

LEÓN - 2008