



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN

**Edita:** Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.  
Teléfono 987 225 263.  
Fax 987 225 264.  
Página web [www.dipuleon.es/bop](http://www.dipuleon.es/bop)  
E-mail [boletin@dipuleon.es](mailto:boletin@dipuleon.es)

**Administración:** Excma. Diputación (Intervención).  
Teléfono 987 292 169.  
Fax Registro 987 240 500.  
Depósito legal: LE-1-1958.  
No se publica sábados, domingos y festivos.

Edición oficial y auténtica en formato electrónico o digital del BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, de acceso universal, libre y gratuito en la página web de la Diputación <[www.dipuleon.es/bop](http://www.dipuleon.es/bop)>.

Viernes, 21 de octubre de 2011. Número 203

## S U M A R I O

### EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN

#### Anuncios

Subvenciones para adquisición de equipos de control de cloro y pH para el tratamiento del agua de consumo humano .....	3
Delegación en el Diputado Delegado para Centros de Atención Especializada .....	11
Aprobación de programas y calendarios de trabajo en cumplimiento de la Ley de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos .....	12

### ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### Ayuntamientos

##### Valderas

Convocatoria para cubrir una plaza de Secretario-Interventor .....	14
Delegación de funciones de la Alcaldía .....	16

##### Juntas Vecinales

##### Valdevimbre

Ordenanza Reguladora de la Tasa por el Suministro de Agua Potable .....	17
---	----

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### Delegación Territorial de León

##### Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

Expte.: 85/11/6337. ....	21
Expte.: 103/10. ....	23
Expte.: 110/11 .....	25

##### Oficina Territorial de Trabajo

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Urbaser - La Bañeza .....	26
Convenio Colectivo de Kraft Foods España Production, S.L.U. - Hospital de Órbigo .....	36

### ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

#### Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

Levantamiento de actas .....	74
Resolución de actas de infracción .....	76

#### Confederación Hidrográfica del Duero

##### Comisaría de Aguas

CP-6079/2007-LE .....	77
OC 25810/11 LE .....	78
V-1602.-LE .....	79

#### Confederación Hidrográfica del Miño-Sil

##### Secretaría General

S/24/0091/10 .....	80
--------------------	----

##### Comisaría de Aguas

Expediente: A/24/09809 .....	81
Expediente: A/24/09810 .....	82
Expediente: A/24/10186 .....	83
Expediente: A/24/10486 .....	84
Expediente: A/24/10484 .....	85

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

## Juzgados de lo Social

## Número tres de León

N.º autos: despido/ceses en general 0000775/2011 ..... 86

N.º autos: procedimiento ordinario 0000834/2010 ..... 87

## Número uno de Ponferrada

N.º autos: despido/ceses en general 0000743/2011 ..... 88

## Número dos de Ponferrada

N.º autos: procedimiento ordinario 0000208/2011 ..... 89

N.º autos: procedimiento ordinario 0000314/2011 ..... 90

N.º autos: despido/ceses en general 0000705/2011 ..... 91

N.º autos: despido/ceses en general 0000706/2011 ..... 92

## Excma. Diputación Provincial de León

La Junta de Gobierno de la Diputación de León, en sesión del día 11 de octubre de 2011, acordó que se efectúe la convocatoria para la concesión de subvenciones a ayuntamientos de la provincia de León para la adquisición de equipos de control de cloro y pH para el tratamiento del agua de consumo humano, año 2011, de acuerdo con las siguientes bases:

**“BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA CON DESTINO A AYUNTAMIENTOS DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS DE CONTROL DE CLORO Y PH PARA EL TRATAMIENTO DEL AGUA DE CONSUMO HUMANO, AÑO 2011**

*Primera.- Objeto y finalidad.-* La presente convocatoria se realiza al amparo de lo establecido en el art. 17.2 de la Ley General de Subvenciones y de la Ordenanza General de Subvenciones, aprobada por el Pleno de la Diputación el día 11 de septiembre de 2009 (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA n.º 202/2009, de 26 de octubre), y tiene por objeto la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a los ayuntamientos de la provincia de León con población inferior a 20.000 habitantes que adquieran equipos de control de cloro y pH para el tratamiento del agua de consumo humano en sus respectivos ámbitos territoriales, y tengan, además de un depósito regulador, firmado Convenio específico de colaboración con la Diputación de León para la encomienda de la realización del control de la calidad del agua de consumo humano, siendo el plazo para la adquisición de los mismos hasta el 31 de marzo de 2012.

Las ayudas contempladas en las presentes bases tienen como finalidad contribuir con los ayuntamientos de la provincia al cumplimiento de los criterios sanitarios de la calidad del agua del consumo humano establecidas en el Real Decreto 140/2003.

*Segunda.- Bases reguladoras.-* Las subvenciones objeto de la presente convocatoria se regirán, además de por lo previsto en las presentes bases, por lo dispuesto en las bases generales reguladoras de la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva de la Diputación de León, aprobadas por acuerdo del Pleno de 27 de febrero de 2008 y publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA n.º 45/2008, de 5 de marzo (en adelante BGS).

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General de Subvenciones en su redacción dada por acuerdo plenario de 11 de septiembre de 2009 (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA n.º 202/2009, de 26 de octubre), en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el Reglamento que la desarrolla (Real Decreto 887/2006, de 21 de julio), y en las restantes normas de derecho administrativo, aplicándose en su defecto las normas de derecho privado.

*Tercera.- Aplicación presupuestaria.-* Las subvenciones se concederán con cargo al Programa de Acciones de Desarrollo Rural para el año 2011, partida 301.412.76/76200, por un importe total de ciento cincuenta mil euros (150.000 €).

*Cuarta.- Beneficiarios.-* Podrán obtener la condición de beneficiarios de la presente convocatoria los ayuntamientos menores de 20.000 habitantes de la provincia de León que realicen las actuaciones comprendidas en la base primera y que reúnan los requisitos establecidos en la base tercera de las BGS. Los beneficiarios deberán disponer de un depósito de cabecera o de regulación en el que se lleve a cabo el control y tratamiento previstos en las presentes bases. Asimismo deberán tener firmado Convenio específico de colaboración con la Diputación de León para la encomienda de la realización del control de la calidad del agua de consumo humano.

*Quinta.- Obligaciones del beneficiario.-* Los beneficiarios deberán cumplir, junto con las obligaciones impuestas en el art. 14 de la Ley General de Subvenciones, las establecidas en la base 5ª.5 de las BGS y en el art. 7 de la Ordenanza General de Subvenciones, entre las que cabe destacar por su entidad:

a) Realizar en plazo la adquisición objeto de la ayuda, así como presentar en plazo la documentación justificativa.

b) Aplicar a su finalidad los fondos recibidos.

c) Instalar el equipo y ponerlo en funcionamiento.

d) Realizar las medidas de difusión relativas a la colaboración de la Diputación de León mediante la publicación en el tablón de anuncios de la entidad local, y por espacio de treinta días, de anuncio relativo a la concesión de la ayuda.

e) En los justificantes de gastos, y por el importe de la subvención concedida, deberá constar la siguiente diligencia: “Subvencionado por la Diputación de León”.

*Sexta.- Cuantía.-* La ayuda establecida podrá alcanzar hasta el 70% del presupuesto, con un máximo por solicitante de 4.970 €.

*Séptima.- Gastos subvencionables.-* Se consideran gastos subvencionables aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios y se realicen en el plazo establecido.

El equipo de control de cloro y pH subvencionable debe contener al menos:

- 1 panel automático de control de cloro libre y pH.
- 1 bomba dosificadora con control proporcional de pH.
- 1 bomba dosificadora con control proporcional de cloro.
- 2 boyas indicadoras de falta de producto.
- 1 porta sondas.
- 1 sonda amperométrica.
- 1 sonda de proceso de pH.
- 1 célula fotoeléctrica.
- 1 porta filtros.
- 1 filtro.
- 1 by pass.
- 1 toma de muestras.
- 1 bomba auto aspirante.
- 1 boya de corte.
- 1 instalación recirculadota.
- 1 repartidor de agua recirculada.
- Tuberías, racores, codos, válvulas, etc.
- Instalación completa y puesta en marcha.

En ningún caso el coste de adquisición de los gastos subvencionables podrá ser superior al valor de mercado.

Cuando el importe del gasto subvencionado supere la cantidad de 12.000 €, el beneficiario deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, salvo que por las características del gasto no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o salvo que el gasto se hubiese realizado con anterioridad a la solicitud de la subvención.

El gasto debe realizarse durante el ejercicio 2011.

*Octava.- Forma y plazo de presentación de las solicitudes.-* Las solicitudes se presentarán en el Registro General de la Diputación o en la forma establecida en el art. 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en el plazo de treinta días naturales contados a partir de la publicación de la Convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, según se señala en la base 4.ª de las BGS y en el modelo establecido en el Anexo I, acompañando además la siguiente documentación:

. Presupuesto o factura pro-forma del equipo de control de cloro y pH a adquirir.

*Novena.- Criterios. Procedimiento de concesión y resolución.-* La concesión de la subvención se ajustará al procedimiento previsto en el art. 12 de la Ordenanza General de Subvenciones y en la Base 4.ª de las BGS.

En el caso de que la cuantía de las ayudas solicitadas supere las disponibilidades presupuestarias, la concesión de las mismas se realizará priorizando las solicitudes de acuerdo con el siguiente baremo:

1.- El número máximo de equipos concedidos por Ayuntamiento solicitante será de dos (2), salvo que las disponibilidades presupuestarias permitan elevar este número. A tal efecto los ayuntamientos deberán indicar en su solicitud las localidades para las que solicitan la ayuda establecida.

2.- Para cumplir el apartado anterior (1), se tendrá en cuenta, a la hora de priorizar, el nivel de calidad del agua de consumo humano y el número de habitantes, del modo siguiente:

2.1.- Resultados de los parámetros bacteriológicos de las últimas analíticas suministradas por el adjudicatario del sistema de control, se tendrán en cuenta para establecer el orden de la lista el mayor número de habitantes de la localidad, dentro de aquellas localidades que precisen, a partir de los resultados analíticos, una actuación más urgente (la prioridad la establece el mayor

número de habitantes dentro de aquellas que requieren actuaciones urgentes en virtud de los resultados), y así sucesivamente hasta completar la lista de solicitudes, pudiéndose dar el caso de no cubrir todas las solicitudes por la limitación presupuestaria existente.

2.2.- Una vez realizada la primera adjudicación (criterio 2.1), máximo dos por Ayuntamiento (localidad), si las disponibilidades económicas no hubiesen resultado cubiertas, se procederá a una segunda lista de adjudicación teniendo en cuenta los criterios descritos anteriormente.

La propuesta de concesión se formulará al órgano concedente por un órgano colegiado a través de un órgano instructor.

El órgano colegiado estará compuesto por:

- Presidente:

. La de la Corporación o Diputado en quien delegue.

- Vocales:

. El Diputado-Delegado del Servicio.

. Un Diputado de cada Grupo Político constituido en la Corporación.

. El Jefe del Servicio de Desarrollo Rural.

- Secretario:

. La Coordinadora Administrativa del Servicio de Desarrollo Rural.

El órgano instructor será la Coordinadora Administrativa del Servicio de Desarrollo Rural.

El órgano competente para la resolución del procedimiento es la Junta de Gobierno de la Corporación.

*Décima.- Plazo y forma de justificación.-* La justificación del cumplimiento de las condiciones impuestas y de la consecución de los objetivos previstos en el acto de concesión de la subvención se hará mediante la cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto de carácter especial prevista en el apartado quinto de la disposición adicional de la Ordenanza General de Subvenciones, y hasta el 30 de junio de 2012 como plazo máximo, documentándose mediante la presentación de:

. Anexo II (Modelo solicitud abono subvención).

. Anexo IV (Modelo de justificación de entidades locales).

. Acreditación de que se han adoptado las medidas de difusión relativas a la colaboración de la Diputación, mediante certificación del anuncio de exposición al público en el tablón de anuncios de la entidad local, durante treinta días, de la ayuda concedida por la Diputación de León.

Se establece el sistema de fiscalización previa limitada mediante la presentación de los documentos señalados anteriormente.

*Undécima.- Procedimiento de pago y control financiero.-* El pago se efectuará una vez acreditados los requisitos señalados en el art. 18 de la Ordenanza General de Subvenciones y en la Base 5ª de las BGS, por lo que no podrá realizarse el mismo, en tanto el beneficiario no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, sea deudor por resolución de procedencia de reintegro u otras obligaciones con la Hacienda Provincial.

Asimismo, se establece la posibilidad de efectuar pagos anticipados o abonos a cuenta, sin garantía previa, de hasta el 75% de la subvención concedida, utilizando a tal fin el anexo III.

En el caso de que exista anticipo, por el importe anticipado el beneficiario deberá certificar necesariamente el dato correspondiente a la fecha de pago previsto en el Anexo IV (modelo justificación entidad local).

El expediente se someterá a control financiero posterior de forma que por el órgano interventor se efectuará una comprobación anual plena sobre la base de una muestra representativa de las subvenciones otorgadas mediante este sistema.

El control financiero de estas subvenciones se regirá por lo dispuesto en el título III, en especial por lo previsto en el art. 51 de la Ley General de Subvenciones.

Si como consecuencia de la fiscalización realizada se apreciara disparidad entre la documentación justificativa presentada y los justificantes de gastos aportados en la fase de muestreo que pudiera suponer fraude o falsedad en la justificación de la ayuda, tal conducta podrá ser constitutiva de infracción administrativa sancionable, previa tramitación del oportuno expediente.

La Diputación de León se reserva el derecho de comprobar la instalación y puesta en funcionamiento de los equipos objeto de subvención.

*Duodécima.- Compatibilidades con otras ayudas o subvenciones.-* Las ayudas económicas establecidas serán compatibles con otras que pudiera obtener el beneficiario para dicho fin, si bien

el importe de la subvención en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada. En caso contrario se reducirá la aportación de la Diputación a la financiación de la actividad.

*Décimotercera.- Criterios de graduación de posibles incumplimientos, pérdida del derecho al cobro y reintegro.-* Será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo IV de la Ordenanza General de Subvenciones.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas con motivo de la concesión de la subvención dará lugar a la pérdida del derecho al cobro total o parcial de la subvención.

La falta de presentación de la documentación justificativa en el plazo establecido dará lugar a la pérdida del 20% de la subvención concedida.

La falta de presentación de documentación justificativa en el plazo del requerimiento dará lugar a la pérdida total de la subvención.

El incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión en el plazo establecido dará lugar a la pérdida del 5% de la subvención concedida.

El incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión en el plazo del requerimiento dará lugar a la pérdida del 10% de la subvención concedida.

*Décimocuarta.- Recursos.-* Contra los acuerdos de aprobación de la convocatoria y de resolución de la misma, que ponen fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su publicación y notificación, respectivamente.

Asimismo, contra los acuerdos indicados podrá ser interpuesto potestativamente recurso de reposición ante la Ilma. Sra. Presidenta, en el plazo de un mes. No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición.

ANEXO I

SOLICITUD DE AYUDAS/SUBVENCIONES CONVOCATORIA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS DE CONTROL DE CLORO Y PH AÑO 2011

D./D.<sup>a</sup> ....., con DNI n.º ..... y domicilio en ....., c/ ....., CP ....., en calidad de Alcalde-Presidente de ....., con NIF n.º ..... y con domicilio a efectos de notificación en c/ ....., CP ..... localidad ....., tfno.: ..... fax: .....

Expone:

Que creyendo reunir los requisitos establecidos en la convocatoria de ayudas/subvenciones para la adquisición de equipos de control de cloro y pH, se compromete a realizar en su totalidad la obra para la que pide la ayuda y, para ello

Solicita:

Sea admitida la presente con la documentación adjunta, para su inclusión en el Programa de Adquisición de Equipos de Control de Cloro y pH.

Documentación adjunta:

- Presupuesto o factura pro-forma de equipos de control de cloro y pH, individualizado para cada una de las localidades donde se pretende instalar.

Declara:

1. Que no se encuentra incurso/a en ninguna prohibición para obtener la condición de beneficiario de subvenciones públicas de las previstas en el art. 13.2 de la Ley General de Subvenciones.

2. Que se compromete a comunicar a esta Diputación cualquier modificación de las circunstancias que hayan sido tenidas en cuenta para el otorgamiento de la subvención.

3. Que se encuentra al corriente de las obligaciones pecuniarias de cualquier clase con la Diputación de León y entes dependientes de la misma y que se encuentra al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, manifestando su consentimiento expreso para que el Servicio correspondiente de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y de la Tesorería General de la Seguridad Social cedan a la Diputación de León la información relativa al cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, respectivamente.

4. Que para la realización de la obra:

– No ha solicitado ni recibido ninguna subvención de otras Administraciones Públicas ni de Entidades públicas o privadas.

– Ha solicitado y recibido las subvenciones que a continuación se relacionan:

a) Subvenciones de Administraciones o entidades públicas:

Entidad	Concedida o solicitada	Cantidad
.....	.....	.....

b) Subvenciones de entidades privadas:

Entidad	Concedida o solicitada	Cantidad
.....	.....	.....

5. Asimismo, se compromete, incluso con posterioridad a la justificación de los fondos recibidos, y tan pronto como se conozca, a comunicar a la Diputación la obtención de otros ingresos y subvenciones para la misma finalidad.

En ....., a ..... de ..... de 201.....

El Alcalde Presidente,

(Firma y sello)

Fdo.:.....

ILMA. SRA. PRESIDENTA DE LA DIPUTACIÓN DE LEÓN



ANEXO II

MODELO SOLICITUD ABONO SUBVENCIÓN CONVOCATORIA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS DE CONTROL DE CLORO Y PH AÑO 2011

D./D.ª ....., con DNI n.º ....., en calidad de Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de ....., con domicilio en la localidad de ..... c/ ..... n.º ....., CP ....., como beneficiario de la subvención concedida al amparo de la convocatoria de ayudas para la adquisición de equipos de control de cloro y pH, año 2011.

Declara bajo su responsabilidad:

1.- Que ha realizado en su totalidad la actividad subvencionada, adjuntando memoria económica de la cuenta justificativa (según anexo IV).

2.- Que ha cumplido la obligación de adoptar las medidas de difusión exigidas, acompañando acreditación de dicho cumplimiento mediante la certificación del anuncio de exposición al público de la concesión de la ayuda en el tablón de edictos de la entidad local por espacio de treinta días.

3.- Que el importe de la subvención recibida no supera el coste realmente soportado por el Ayuntamiento, considerando otras subvenciones que pudieran habersele concedido para la misma finalidad.

4.- Que se compromete a custodiar los documentos justificativos de la subvención, los recibos, y su aplicación conforme a los documentos y facturas originales reglamentarias.

5.- Que se compromete a facilitar cuanta información le sea requerida por la Diputación de León, referente a cualquier circunstancia o extremo relativo a la actividad subvencionada.

6.- Que se compromete a realizar el registro contable del ingreso de la subvención percibida, según establece el R.D. 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

7.- Que se encuentra al corriente de las obligaciones pecuniarias de cualquier clase con la Diputación de León y entes dependientes de la misma y que se encuentra al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, manifestando su consentimiento expreso para que el Servicio correspondiente de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y de la Tesorería General de la Seguridad Social cedan a la Diputación de León la información relativa al cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, respectivamente.

Por todo ello, solicita:

El abono de la citada subvención, adjuntando la documentación justificativa requerida en el art. 15.1 de la Ordenanza General de Subvenciones.

Cuenta bancaria (20 dígitos):

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

En ....., a ..... de ..... de 201.....

El Alcalde Presidente,

(Firma y sello)

Fdo.: .....

ILMA. SRA. PRESIDENTA DE LA DIPUTACIÓN DE LEÓN



ANEXO III  
SOLICITUD DE ANTICIPO

D./D.<sup>a</sup> ....., con DNI ....., domiciliado en ..... c/ ....., CP ..... en calidad de Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de ....., con domicilio a efectos de notificación en c/ ....., CP ....., tfno.: ..... Fax: .....

Expone:

Que, por acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha ....., le ha sido concedida una subvención para la adquisición de equipos de control de cloro y pH, año 2011.

Por ello, al amparo de la posibilidad prevista en la Base General 5.2 de las Reguladoras de la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en la Diputación de León,

Solicita (márquese lo que proceda):

– Por encontrarse en alguno de los supuestos previstos en el art. 11.1 de la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación Provincial de León, la concesión de un anticipo, sin garantía previa, del 75% del importe anual concedido.

– La concesión de un anticipo del 100% del importe de la subvención concedida, adjuntando, al efecto, documento acreditativo de la constitución de aval por el montante de la cantidad anticipada (en el resto de los supuestos).

Asimismo, a medio del presente, se compromete a aplicar el importe del anticipo que le pueda ser concedido, al cumplimiento del objeto de la citada subvención.

En ....., a ..... de ..... de 201.....

El Alcalde Presidente,

(Firma y sello)

Fdo.: .....

ILMA. SRA. PRESIDENTA DE LA DIPUTACIÓN DE LEÓN

ANEXO IV

MODELO JUSTIFICACIÓN ENTIDADES LOCALES

D./D.<sup>a</sup> ....., en calidad de Secretario/a del Ayuntamiento de ....., en relación con la justificación de la subvención concedida para la adquisición de equipos de control de cloro y pH, año 2011 por la Diputación de León, con base en la convocatoria publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA n.º ....., de fecha .....

Certifica:

1. Que por acuerdo/resolución de ..... de fecha ..... se han aprobado los justificantes de la subvención, siendo las obligaciones reconocidas y, en su caso, pagadas las siguientes:

Nº factura	Fecha emisión	NIF	Acreedor	Importe total	Concepto	Fecha aprobación	Fecha pago
SUMA							

2. Que las subvenciones u otros ingresos obtenidos para la financiación de esta actividad son los siguientes:

- Ingresos derivados de la actividad .....
- Subvenciones .....

3. Que los gastos subvencionados responden de manera indubitada a la naturaleza de la actividad subvencionada y que se han cumplido, en su caso, los requisitos establecidos en el art. 31.3 de la Ley General de Subvenciones.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, expido la presente con el visto bueno del Sr. Alcalde Presidente, en ..... a ..... de ..... de 201.....

V.º B.º El Alcalde-Presidente,

León, 18 de octubre de 2011.–El Vicepresidente Primero (por delegación de firma de la Presidenta, resolución n.º 4.242/2011, de 19 de julio), Martín Marcos Martínez Barazón.

8618

## Excma. Diputación Provincial de León

A los efectos prevenidos en el art. 64.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, se pone en general conocimiento que mediante resolución de la Presidencia de la Diputación Provincial de León, de 13 de octubre de 2011, se delega el ejercicio de la atribución de resolver mediante actos administrativos la derivación de residentes o usuarios de los distintos Centros de la Diputación a otros diferentes, en razón de su especialidad, [en el Diputado Delegado para Centros de Atención Especializada](#).

V.º B.º el Vicepresidente Primero (por delegación de firma de la Presidenta, resolución n.º 4.242/2011, de 19 de julio), Martín Marcos Martínez Barazón.

8628

## Excma. Diputación Provincial de León

El Pleno de esta Excma. Diputación Provincial de León, en sesión celebrada con fecha 28 de septiembre de 2011, ha adoptado el siguiente acuerdo:

Asunto número 4.- Propuesta de [aprobación de programas y calendarios de trabajo en cumplimiento de la Ley 11/2007, de 22 de julio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos.](#)- Visto el expediente tramitado para la aprobación de programas y calendarios de trabajo en cumplimiento de lo establecido en la Ley 11/2007, de 22 de julio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, del que se desprende que:

1.º.- La disposición adicional séptima de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, ha adicionado un nuevo apartado 5 a la disposición final tercera de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, estipulando que las Comunidades Autónomas y las entidades integradas en la Administración Local en las que no puedan ser ejercidos a partir del 31 de diciembre de 2009 los derechos reconocidos en el artículo 6 de dicha Ley, en relación con la totalidad de los procedimientos y actuaciones de su competencia, deberán aprobar y hacer públicos los programas y calendarios de trabajo precisos para ello, atendiendo a las respectivas previsiones presupuestarias, con mención particularizada de las fases en las que los diversos derechos serán exigibles por los ciudadanos.

2.º.- Los expresados programas podrán referirse a una pluralidad de municipios cuando se deban ejecutar en aplicación de los supuestos de colaboración previstos en el apartado 4 de la disposición final tercera de la Ley 11/2007, por los que, en concreto, esta Diputación presta servicios a aquellos Ayuntamientos que no disponen de medios técnicos y organizativos para garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en el art. 6 de la Ley, a cuyos efectos dichos municipios habrán de suscribir, a fecha 1 de septiembre de 2011, el correspondiente Convenio.

3.º.- Se han elaborado los programas y calendarios de actuaciones de Administración Electrónica a desarrollar en la Diputación Provincial así como los programas y calendarios de actuaciones en asistencia a municipios de León, en los supuestos de colaboración previstos en la mencionada Ley, teniendo en cuenta que la disposición adicional séptima de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, preceptúa que los programas anteriormente expresados, necesarios para el ejercicio de los derechos reconocidos en el art. 6 de la Ley de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, deberán ser objeto de aprobación y publicación en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor.

Por cuanto antecede, el Pleno, conforme con el dictamen emitido por la Comisión Informativa y de Seguimiento de Hacienda, Recursos Humanos, Servicios Generales y Nuevas Tecnologías, en sesión celebrada el día 21 del presente mes de septiembre, acuerda, por unanimidad, lo siguiente:

1.º.- Aprobar el plan de actuaciones de Administración Electrónica a desarrollar en el ámbito de la Diputación Provincial de León, comprensivo de las siguientes actividades, con sujeción a las fechas que se señalan y a las disponibilidades presupuestarias para su implantación:

Publicación de Sede Electrónica de la Diputación de León	31-12-2011
Registro Electrónico Sede Electrónica	31-12-2011
Consolidación de Archivo Electrónico	31-12-2011
Notificaciones Electrónicas mediante Dirección Electrónica Habilitada	31-12-2011
Pago Electrónico de tasas asociadas a procedimientos que se tramiten íntegramente por medios electrónicos	31-12-2011
Pago Electrónico de Tributos Cuaderno 60 - Sistema de Gestión Tributaria Diputación de León-	31-12-2011
Publicación del Boletín Oficial en la Sede Electrónica	31-12-2011
Publicación del Tablón de Anuncios en la Sede Electrónica	31-12-2011
Servicios de verificación de autenticidad mediante Código Seguro de Verificación	31-12-2011
Tramitación electrónica de procedimientos de "Instancia Genérica" y "Quejas y Sugerencias"	31-12-2011
Conocer el estado de tramitación de los procedimientos en los que sean interesados y se hayan iniciado electrónicamente	31-12-2011
Definición e implantación del Catálogo de Procedimientos. Acceso por parte de los interesados al estado de tramitación de cualquier procedimiento: fase y órgano o unidad responsable	31-12-2012

2.º.- Aprobar el plan de actuaciones y la prestación de servicios de Administración Electrónica dirigidos a los municipios que hayan suscrito el Convenio de Administración Electrónica en asistencia a municipios de la provincia de León de menos de 20.000 habitantes, aprobado por acuerdo de Pleno de 28 de julio de 2010, supeditado a su aprobación por el Pleno Corporativo de cada uno de los Ayuntamientos, y con sujeción a las siguientes condiciones:

- Que la Diputación de León cuente con la disponibilidad presupuestaria suficiente.
- Que el municipio haya suscrito el correspondiente Convenio antes del día 1 de septiembre de 2011.
- Que el municipio colabore activamente con la Diputación de León.
- Que el municipio realice las publicaciones en diarios oficiales y establezca las autorizaciones y convenios necesarios para la prestación de los servicios desde infraestructuras de la Diputación de León.
- Que el municipio disponga de conexión de banda ancha o conexión con calidad suficiente para el acceso a los servicios prestados por la Diputación de León.
- Que el municipio disponga de conexión a la Red SARA o establezca un medio de comunicación seguro con la Diputación de León.
- Que el municipio disponga de los medios de firma electrónica necesarios para la prestación de Servicios de Administración Electrónica.
- Que el municipio en el ámbito del Convenio disponga de presupuesto necesario para la ejecución de las actuaciones de su responsabilidad en el ámbito del plan.

3.º.- Definir el siguiente Programa de Administración Electrónica para los municipios que cumplan los requisitos anteriormente señalados:

Sedes Electrónicas Municipales	31-12-2011
Registro Electrónico de las Sedes Electrónicas	31-12-2011
Consolidación de Archivo Electrónico	31-12-2011
Sistema de Notificaciones Electrónicas	31-12-2011
Sistema de Pago Electrónico	31-12-2011
Tramitación electrónica de los procedimientos de "Instancia Genérica" y de "Quejas y Sugerencias"	31-12-2011
Tramitación electrónica de los procedimientos de Padrón de Habitantes	31-03-2012
Tramitación electrónica de los procedimientos de Urbanismo y Medioambiente	31-05-2012
Tramitación electrónica de los procedimientos de Procedimientos de Contratación	31-07-2012

4.º.- Asesorar a los municipios en el ámbito del Convenio a la hora de:

- Solicitar los certificados de firma electrónica avanzada necesarios para la prestación de Servicios de Administración Electrónica.
- Realizar la conexión de la red corporativa municipal a la Red SARA, a través del nodo de la Junta de Castilla y León.
- Realizar las publicaciones en diarios oficiales para la prestación de Servicios de Administración Electrónica.
- Establecer los convenios necesarios para la prestación de Servicios de Administración Electrónica, como el Pago Electrónico y el Sistema de Notificaciones Electrónicas.

5.º.- Publicar en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para general conocimiento, tanto el plan de actuaciones de administración electrónica a desarrollar en el ámbito de la Diputación Provincial de León como el Programa de Administración Electrónica en asistencia a municipios.

Lo que traslado a Vd. para su conocimiento y efectos.

León, a 13 de octubre de 2011.—La Presidenta, Isabel Carrasco Lorenzo.

8546

# Administración Local

## Ayuntamientos

### VALDERAS

Cristina López García, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Valderas (León), mediante la presente resolución aprueba las bases que van a regir la selección de un Secretario-Interventor con carácter interino.

#### BASES QUE HAN DE REGIR EN LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR CON CARÁCTER INTERINO MEDIANTE CONCURSO UNA PLAZA DE SECRETARIO-INTERVENTOR

Por resolución de la Alcaldía, de fecha 22 de septiembre de 2011, se aprueban las bases que han de regir en la [convocatoria para cubrir con carácter interino y mediante concurso una plaza de Secretario-Interventor](#) del Ayuntamiento de Valderas.

##### *Primera.- Objeto de la convocatoria.*

Es objeto de la presente convocatoria cubrir interinamente, mediante concurso, la plaza de Secretaría-Intervención del Ayuntamiento de Valderas que ha quedado vacante.

Se realiza la presente convocatoria sin perjuicio de los nombramientos provisionales que pudieran efectuarse a favor de funcionarios con carácter estatal que reúnan los requisitos para el desempeño del puesto: bien entendido que dicho nombramiento implica en todo caso el cese automático de quien ocupara el puesto interinamente.

Las funciones a desempeñar son las propias del puesto de trabajo, siendo las retribuciones las que correspondan conforme a la legislación vigente y, en concreto, las que rigen para el mismo en la plantilla y presupuesto del Ayuntamiento de Valderas.

##### *Segunda.- Requisitos de los aspirantes.*

Los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- A) Ser español/a o estar en posesión de la nacionalidad española.
- B) Tener cumplidos 18 años de edad y no haber sobrepasado la edad legal de jubilación.
- C) Estar en posesión del título de licenciado en Derecho, en Ciencias Políticas y de Administración, Sociología, Administración y Dirección de Empresas, Economía o Ciencias Actariales y Financieras.
- D) No padecer enfermedad o limitación física o psíquica que impida el normal desempeño de las funciones propias de la plaza.
- E) No haber sido separado mediante expediente disciplinario de servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas, ni estar incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad para el ejercicio del cargo.

Los requisitos anteriores deberán cumplirse por los aspirantes al momento de formular su solicitud y, en todo caso, al momento de terminar el plazo de presentación de instancias.

##### *Tercera.- Solicitudes.*

1) Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones que se exigen en la base segunda, se dirigirán al señor Alcalde y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, durante el plazo de cinco (5) días hábiles, a partir del siguiente a la publicación de las presentes bases en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

2) También podrán presentarse en la forma que determine el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

3) En el caso de que las solicitudes se presenten en la forma que determina el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, será requisito imprescindible para la admisión de las que se reciban fuera del plazo señalado en el punto 1) de esta base, que con anterioridad a la terminación de dicho plazo se haya anunciado la presentación de la solicitud mediante fax o telegrama dirigido a la Presidencia del Ayuntamiento, y que la solicitud en la que conste su presentación dentro del plazo se reciba en el Registro General del Ayuntamiento dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al de la finalización de aquel plazo.

4) Junto con la instancia deberá presentarse:

- Fotocopia compulsada del DNI.

- Relación de méritos junto con documentación acreditativa de los mismos mediante documento original o debidamente compulsados.

- Currículum profesional.

*Cuarta.- Admisión de aspirantes, lista de admitidos.*

Terminado el plazo de presentación de instancias, el señor Alcalde aprobará la lista de los aspirantes admitidos y excluidos, que se hará pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, concediéndose un plazo de tres (3) días hábiles, a partir del siguiente al de dicha publicación, para la presentación de reclamaciones.

Concluido el plazo de reclamaciones, se dictará nueva resolución por el señor Alcalde resolviendo las que se hubieran formulado o subsanando defectos, en su caso, y acordándose la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, así como lugar, fecha y hora de celebración de la entrevista y composición del Tribunal Calificador.

Todos los anuncios que se generen en la presente convocatoria, a partir de la publicación de estas bases, se publicarán únicamente en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Valderas, sustituyendo dicho medio a la notificación personal de los aspirantes.

*Quinta.- Tribunal calificador.*

El Tribunal calificador estará formado por:

- Presidente:

Un funcionario del Grupo A designado por el Alcalde.

- Vocales:

Un funcionario designado por la Junta de Castilla y León con titulación igual o superior a la plaza convocada.

Un funcionario con habilitación nacional perteneciente a la subescala de Secretaría-Intervención.

- Secretario: Actuará como tal el vocal funcionario con habilitación nacional.

*Sexta.- Valoración de méritos.*

En el concurso de méritos se valorará:

A) Licenciatura en Derecho: 2 puntos.

B) Prestación de servicios como Secretario-Interventor de Administración Local: 0,10 puntos por período de 6 meses trabajado, con un máximo de 2 puntos. Acreditado mediante certificación emitida por la Administración correspondiente.

C) Asistencia a cursos en materias de Administración Local y/o Derecho Administrativo de duración mínima de 30 horas lectivas: 0,5 puntos por curso con un máximo de 1 punto.

D) Entrevista. En esta fase, se valorará el currículum presentado por el aspirante, el conocimiento de la problemática local y en particular la del municipio de Valderas. La valoración máxima de esta fase será de 4 puntos.

*Séptima.- Lista de aprobados y propuesta de nombramiento.*

Concluido el proceso, el Tribunal hará público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento la relación de aspirantes por el orden de puntuación que hubieran obtenido, con propuesta concreta de nombramiento a favor del aspirante de mayor puntuación.

La relación de aspirantes y la propuesta de nombramiento del Tribunal serán elevadas a la Dirección General de Administración Territorial, a fin de que se efectúe el nombramiento interino correspondiente.

El aspirante propuesto para nombramiento presentará en el Ayuntamiento de Valderas, en el plazo de cinco (5) días naturales contados a partir del siguiente a aquel en que se haga pública la propuesta de nombramiento en el tablón de anuncios, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la presente convocatoria.

*Octava.- Incidencias.*

El Tribunal queda autorizado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso, en todo lo no previsto en estas bases.

En lo no previsto en estas bases se estará a la normativa reguladora que al efecto resulte de aplicación.

En Valderas, a 13 de octubre de 2011.—La Alcaldesa Presidenta, Cristina López García.



# Administración Local

## Ayuntamientos

### VALDERAS

Teniendo que ausentarse la Alcaldesa doña Cristina López García, por motivos de baja maternal, desempeñará las [funciones de Alcaldía](#) el Primer Teniente de Alcalde, don Saúl Carriedo Alonso, con DNI n.º 71.441.796-R.

En Valderas, a 11 de octubre de 2011.–La Alcaldesa, Cristina López García.

8605

47,84 euros

# Administración Local

## Juntas Vecinales

### VALDEVIMBRE

Acordada por la Junta Vecinal de Valdevimbre, en sesión celebrada el día 5 de septiembre de 2011, la aprobación inicial de la Ordenanza Reguladora de la Tasa por Prestación de Agua Potable de la localidad de Valdevimbre, publicándose en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN y habiendo permanecido el texto íntegro de la misma expuesto en el tablón de anuncios de esta localidad durante 30 días, y no habiéndose presentado reclamaciones contra el acuerdo de aprobación, se eleva a definitiva la siguiente

#### ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR EL SUMINISTRO DE AGUA POTABLE

##### *Artículo 1.- Fundamento legal y naturaleza*

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y los artículos 15 a 27 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, la Junta Vecinal de Valdevimbre establece la presente Ordenanza Reguladora de la Tasa por el Suministro de Agua Potable.

##### *Artículo 2.- Hecho imponible*

Constituye el hecho imponible de la tasa la prestación del servicio de suministro de agua para uso doméstico o industrial, contemplado en el artículo 20.4.t TRLHL, así como el derecho de enganche a la red general de agua.

##### *Artículo 3.- Sujeto pasivo*

Son sujetos pasivos de la tasa las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a las que se refiere el artículo 36 de la Ley General Tributaria, titulares del inmueble que reciba el suministro de agua potable o hayan abonado el derecho de enganche.

Serán sujetos pasivos sustitutos los usuarios de la vivienda, local o negocio que se aprovechen del servicio.

Los sujetos pasivos se dividirán en las siguientes categorías:

- 1.ª categoría: viviendas y otros negocios.
- 2.ª categoría: bares, vinotecas, fondas y pensiones.
- 3.ª categoría: restaurantes.
- 4.ª categoría: industrias.

##### *Artículo 4.- Exenciones tributarias*

No se otorgará ninguna exención, salvo aquellas que sean reconocidas por la Ley.

##### *Artículo 5.- Cuota tributaria*

La cuota tributaria se subdividirá en los siguientes conceptos y se abonarán según a la categoría a la que pertenezcan:

1- Derecho de enganche a la red general de agua: se abonará una única vez, antes de la prestación del servicio. Se deberá solicitar a la Junta Vecinal antes de la realización de cualquier tipo de obra relativa a la prestación del servicio. El derecho de enganche se abonará con arreglo a las siguientes categorías:

- 1.ª categoría: 600 euros
- 2.ª categoría: 900 euros
- 3.ª categoría: 1.500 euros
- 4.ª categoría: 1.200 euros

2- Cambio de titularidad del enganche de agua: cuando el titular del enganche o del inmueble cambie se abonará la cuantía de 50 euros para todas las categorías.

3- Cuota de servicio: 3 euros para todas las categorías.

4- Cuota mínima por suministro de agua: será una cantidad de carácter fijo, la cual permitirá el consumo gratuito de agua hasta 25 m<sup>3</sup>.

- 1.ª categoría: 10 euros
- 2.ª categoría: 35 euros
- 3.ª categoría: 65 euros
- 4.ª categoría: 45 euros

El mínimo para todas las categorías es de 25 m<sup>3</sup>, por encima de este consumo se establecen las siguientes tarifas:

- De 26 m<sup>3</sup> a 36 m<sup>3</sup> - 0,75 euros por m<sup>3</sup>
- De 37 m<sup>3</sup> a 50 m<sup>3</sup> - 1,30 euros por m<sup>3</sup>
- Por encima de 50 m<sup>3</sup> - 1,75 euros por m<sup>3</sup>

5- La Junta Vecinal de Valdevimbre podrá establecer, según las necesidades del servicio, una derrama destinada a la reparación, conservación, ampliación o mantenimiento de la red de aguas de Valdevimbre, con arreglo a las siguientes cuotas:

- 1.ª categoría: 45 euros
- 2.ª categoría: 80 euros
- 3.ª categoría: 120 euros
- 4.ª categoría: 100 euros

Sobre las cuantías anteriores se aplicará el IVA correspondiente cuando la ley así lo exija.

#### *Artículo 6.- Devengo*

La tasa se devengará con carácter trimestral, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

El tributo se individualizará por trimestres, en ningún caso en meses o días.

#### *Artículo 7.- Autorización de acometidas e instalación de contadores*

La Junta Vecinal autorizará por escrito la instalación de una nueva acometida. El enganche a la red deberá abonarse antes de la realización de cualquier tipo de actuación.

Las obras para conducir el agua desde la red general ya establecida hasta el inmueble objeto del suministro correrán a cargo de los interesados, que en todo caso deberán solicitar por escrito permiso para la realización de las obras a la Junta Vecinal, la cual supervisará las labores de instalación.

La Junta Vecinal determinará los materiales y medidas con los que se deben hacer las ampliaciones de la red, así como el tipo de contadores a instalar.

Todo enganche a la red de agua deberá contar con un único contador, el cual registrará el consumo de un único inmueble, sito en el exterior de la finca, y en su defecto en lugar visible y de fácil acceso.

#### *Artículo 8.- Obras y mantenimiento*

Las obras de reparación, sustitución o mantenimiento de los contadores, así como las que se debieran realizar desde la llave de paso hacia el inmueble correrán por cuenta y a cargo del usuario.

La Junta Vecinal podrá realizar las obras que esta Ordenanza imponga cuando el usuario no las realizara repercutiendo, en su caso, el coste de la obra al usuario, debiéndose añadir al coste de la obra el 25 % de la misma en concepto de gastos administrativos.

#### *Artículo 9.- Obligaciones del usuario del servicio*

El usuario estará obligado a corregir y comunicar cuantas anomalías administrativas o de gestión se observen.

El usuario que con o sin permiso realizara obras en la red de aguas será responsable de los daños causados, así como de las sanciones que la normativa local impusiera.

#### *Artículo 10.- Daños y perjuicios*

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia el corte del suministro de agua potable, la pérdida o aumento de presión o el aire de las tuberías derivará indemnización alguna.

#### *Artículo 11.- Lectura de contadores*

Con carácter trimestral la Junta Vecinal por sí o a través de la externalización de servicios realizará la lectura de contadores. Los obligados tributarios deberán facilitar el acceso del personal técnico al lugar donde se hallare sito el contador.

*Artículo 12.- Cortes periódicos*

La Junta Vecinal en época de sequía o escasez de agua, o por las necesidades del servicio, podrá acordar el corte periódico del suministro de agua.

*Artículo 13.- Obligación del pago*

El pago de los recibos se realizará de forma trimestral, iniciándose el periodo impositivo el 1 de enero y finalizando el 31 de diciembre.

El obligado tributario deberá domiciliar el cobro de la tasa. Cuando la domiciliación no se realizara se repercutirá al obligado el coste de gestión manual de los recibos cifrado en 3 euros por recibo.

El pago de los recibos se realizará una vez vencido el trimestre. El periodo voluntario de pago comenzará el día 1 del mes siguiente al del vencimiento del trimestre finalizando una vez hayan transcurridos 45 días.

Cuando el recibo sea pagado fuera del periodo voluntario de pago se cobrará un recargo del 20 %, así como la cantidad de 9 euros en concepto de gastos de gestión.

Fuera del periodo voluntario de pago el cobro se realizará a través de la vía de apremio.

Cuando el recibo trimestral estuviera domiciliado y fuera devuelto por la entidad bancaria el obligado tributario deberá abonar los costes repercutidos por la entidad bancaria, así como la cantidad de 3 euros en concepto de gestión.

*Artículo 14.- Lugar de notificación*

Las notificaciones se realizarán en el inmueble que recibe el suministro de agua, salvo que el titular haya señalado por escrito otro lugar donde realizar las notificaciones.

*Artículo 15.- Corte del suministro de agua*

El impago de un recibo trimestral derivará en el corte del suministro de agua potable.

En todo caso se deberá comunicar al deudor la cantidad adeudada, al menos 30 días antes del corte efectivo del suministro. La fecha del corte del suministro se debe comunicar por escrito con al menos 10 días antes del mismo. Si no fuere posible se publicará el anuncio en el tablón de anuncios de la Junta Vecinal y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

El alcalde pedáneo quedará facultado para acordar el corte del suministro mediante decreto escrito.

El corte consistirá en la suspensión del servicio de agua mediante la obstrucción de la tubería y el sellado de la llave de paso.

*Artículo 16.- Infracciones y sanciones*

1- El impago del recibo trimestral conllevará el corte del suministro de agua potable.

Para reanudar el servicio el infractor deberá abonar la totalidad de los recibos impagados, abonar nuevamente la cuantía de enganche, contemplada en el artículo 4.1 de la presente Ordenanza, así como abonar en concepto de multa la cantidad de 300 euros y por los gastos derivados de las obras de corte fijándose en la cantidad de 300 euros.

El que alterara el precinto o elemento con el que se hubiera cortado el suministro o reanudara el servicio de agua sin haber abonado las cuantías fijadas en el párrafo anterior será sancionado con multa de 3.000 €.

2- El que realizare obras en la red de aguas sin permiso de la Junta Vecinal será sancionado con multa de entre 100 y 500 euros.

3- El que hubiere realizado una conexión de agua a la red general de agua sin haber abonado la cuantía de enganche contemplada en el artículo 4.1 de esta Ordenanza será sancionado con multa de 2.400 euros.

Para la imposición de sanciones se seguirá el procedimiento contemplado en los artículos 178 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos y el Reglamento General de Recaudación.

*Disposición final primera*

Queda facultado el Alcalde Pedáneo para realizar cuantos actos administrativos y ejecutivos sean necesarios para la gestión del servicio de aguas.

*Disposición final segunda*

La presente Ordenanza Reguladora de la Tasa por Suministro de Agua Potable deroga la anterior Ordenanza Reguladora de la Tasa, así como todas las disposiciones normativas locales que sean contrarias a la presente norma.

*Disposición final tercera*

A efectos solo del devengo de la tasa el tercer trimestre del 2011 comenzará el 1 de julio y finalizará el 21 de octubre. El cuarto trimestre del 2011 comenzará el 22 de octubre y finalizará el 31 de diciembre.

*Disposición final cuarta*

La presente Ordenanza Reguladora de la Tasa por Suministro de Agua Potable entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la jurisdicción contencioso administrativa en el plazo de dos meses desde su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, sin perjuicio de que pueda interponerse cualquier otro recurso que se tenga por conveniente.

Valdevimbre, a 14 de octubre del 2011.–El Presidente, Roberto Morán Franco.

8521

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

Expte.: 85/11/6337.

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

Visto el expediente incoado en este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, a instancia de Iberdrola Distribución SAU, con domicilio en León, calle La Serna, 90, solicitando el Proyecto y Anexo de líneas subterráneas de M.T. a 13,2/20 kV, Centro de Transformación Interior y red de líneas de B.T. para suministro a cuatro edificios de viviendas en la avenida Reino de León, de la ciudad de San Andrés del Rabanedo, se derivan los siguientes:

Antecedentes de hecho:

1.º.- Con fecha 5 de julio de 2011 Iberdrola Distribución SAU solicitó autorización administrativa, así como aprobación del proyecto y anexo de líneas subterráneas de M.T., C.T. y red de líneas de B.T., acompañando a dicha solicitud el correspondiente proyecto técnico.

2.º.- Dicha solicitud fue sometida al trámite de información pública mediante su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de fecha 26 de agosto de 2011, notificándose al mismo tiempo al Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

Fundamentos de derecho:

1.º.- La competencia para dictar la presente resolución viene atribuida al Jefe del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo por delegación del Delegado Territorial, en virtud de lo dispuesto en la resolución de 21 de enero de 2004, de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, en León, por la que se delegan determinadas competencias en el Jefe del Servicio Territorial competente en materia de Industria, Energía y Minas (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 20, de 30 de enero de 2004), en relación con el Decreto 156/2003, de 26 de diciembre, por el que se atribuyen y desconcentran competencias en los órganos directivos centrales de la Consejería de Economía y Empleo y en los Delegados Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 251, de 29 de diciembre de 2003).

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

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

Este Servicio Territorial resuelve:

Primero, autorizar a Iberdrola Distribución SAU la instalación eléctrica cuyas características principales son las siguientes:

Línea subterránea de 13,2/20 kV y C.T. en la calle Reino de León, en San Andrés del Rabanedo. Formada por conductor de aluminio HEPRZ1, 12/20 kV, 1x240 mm<sup>2</sup> y una longitud de 450 metros. Entroncará en la línea "Jardín de San Andrés", discurrirá por la calle Reino de León y alimentará un C.T.

El C.T. será del tipo local, en planta baja de edificio, formado por una máquina de 630 kVA, 13,2/20 kV/400-231 V, dos celdas de línea y otra de protección, 24 kV, 400 A y corte en SF<sub>6</sub>.

La instalación se realiza de acuerdo con el proyecto redactado por el ingeniero técnico industrial don Luis del Valle Prieto, con fecha septiembre de 2009, y los condicionados que se señalan en el punto 7.º de esta resolución.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.ª. El titular comunicará a este Servicio Territorial el comienzo de las obras.

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

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a su notificación, ante el Ilmo. Sr. Director General de Energía y Minas, calle Jacinto Benavente, 2 - 2.ª planta, ala norte, 47195 Arroyo de la Encomienda (Valladolid), de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sobre Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y el artículo 60 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

León, 22 de septiembre de 2011.–El Jefe del Servicio Territorial, Fernando Bandera González.

8029

69,30 euros



# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

Expte.: 103/10.

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

Visto el expediente incoado en este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, a instancia de Cabrerros y Rualtro, S.C., con domicilio en Arévalo (Ávila), calle Crespos, 4, solicitando el Proyecto de instalación de producción de energía eléctrica mediante paneles fotovoltaicos (200 kW) sobre cubierta, sita en el polígono 109, parcela 85, en el término municipal de Cabrerros del Río, se derivan los siguientes:

Antecedentes de hecho:

1.º.- Con fecha 11 de junio de 2010 Cabrerros y Rualtro, S.C., solicitó autorización administrativa, así como aprobación del proyecto de instalación de producción de energía eléctrica mediante paneles fotovoltaicos; acompañando a dicha solicitud el correspondiente proyecto técnico.

2.º.- Dicha solicitud fue sometida al trámite de información pública mediante su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de fecha 8 de septiembre de 2010.

Fundamentos de derecho:

1.º.- Son de aplicación a la presente resolución, además de la disposición antedicha en materia de competencia, el Decreto 127/2003, de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorizaciones administrativas de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León, el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, el Real Decreto 1663/2000, de 29 de septiembre, sobre conexión de instalaciones fotovoltaicas a la red de B.T., Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento Electrotécnico de B.T., la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria; la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, y demás disposiciones vigentes de general aplicación.

2.º.- A la vista de la solicitud presentada y documentos obrantes en poder del expediente, Este Servicio Territorial resuelve:

Primero, autorizar a Cabrerros y Rualtro, S.C., la instalación cuyas características principales son las siguientes:

- 1.000 módulos fotovoltaicos de 220 Wp/ud, marca Conergy P 220PA

Potencia: 220.000 Wp

- 2 inversores marca Zigor Sun Zet 100 de 100 kW/ud

Potencia: 200 kW

La evacuación se realizará a la tensión de 20.000 voltios, en el apoyo número 42 de la línea aérea "Fresno-Campo" de la red de distribución de Electro Molinera de Valmadrigal SL.

La instalación de evacuación constará de un Centro de Transformación prefabricado con un transformador de 250 kVA de potencia. Un tramo de línea subterránea a 20 kV de tensión nominal, con una longitud aproximada de 6 metros y conductor del tipo HPZ-Z1 de 3 (1x150 mm<sup>2</sup>) de Aluminio y otro tramo de línea aérea de 20 kV de tensión nominal, una longitud aproximada de 1.685 metros y con conductor del tipo LA-56.

La instalación se realiza de acuerdo con el proyecto redactado por el ingeniero industrial don Óscar Gutiérrez González, con fecha mayo de 2010, y los condicionados que se señalan en el punto 7.º de esta resolución.

Segundo, aprobar el proyecto de ejecución de la instalación indicada, conforme a la reglamentación técnica aplicable y con las siguientes condiciones:

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

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

3.ª El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a este Servicio Territorial para su puesta en marcha.

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

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

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

7.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por los organismos afectados.

8.ª En el plazo de un mes a partir de la fecha de la presente resolución, deberá ser suscrito el contrato a que se refiere el artículo 17 del Real Decreto 436/2004, de 12 de marzo.

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

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a su notificación, ante el Ilmo. Sr. Director General de Energía y Minas, calle Jacinto Benavente, 2 - 2.ª pl., ala norte, 47195 Arroyo de la Encomienda (Valladolid), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sobre Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y el artículo 60 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

León, 6 de octubre de 2010.–El Jefe del Servicio Territorial, Fernando Bandera González.

7310

76,50 euros

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

#### AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE INSTALACIÓN DE PRODUCCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA MEDIANTE PANELES FOTOVOLTAICOS

(Instalación Solar Fija sobre cubierta de 20 kW de potencia nominal y 19,72 kW de potencia pico).

Expte.: 110/11.

A los efectos previstos 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, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y el Decreto 127/2003 de 30 de octubre (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 215, e 5 de noviembre), en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de la instalación de producción de energía eléctrica mediante paneles fotovoltaicos, cuyas características especiales se señalan a continuación:

- a) Peticionario: M.<sup>a</sup> del Mar Pastrana Llamazarez con domicilio en calle Señor de Bembibre, 16, 3.º D, 24005 León.
- b) Lugar donde se va a establecer la instalación: calle Corralada, 42, en Villavidel, en el término municipal de Campo de Villavidel.
- c) Finalidad de la instalación: producción de energía eléctrica.
- d) Características principales:
  - 62 módulos fotovoltaicos de 318 Wp/ud, marca Sunpower E 19/318 Potencia: 19.720 Wp.
  - 2 inversores, Sunny Tripower 10.000 TL de 10 kW/ud Potencia Nominal total: 20 kW.
- e) Punto de conexión: Red Aérea de distribución, de Electro Molinera de Valmadrigal SL, en Baja Tensión 3x230/400 V de Villavidel, sector alimentado por el C.T. 14-01.
- f) Presupuesto: 63.389,00 euros.

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

León, 28 de septiembre de 2011.–El Jefe del Servicio Territorial, Fernando Bandera González.

8216

36,00 euros

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Convenio: Urbaser SA (antes Técnicas Medioambientales SA TECMED) (La Bañeza).

Expediente: 24/01/0001/2011.

Fecha:

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Ana Isabel Alonso Carrizo.

Código de Convenio número 24004852011987.

Vista el acta de aprobación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito empresarial para la empresa Urbaser, suscrito entre la citada empresa y sus trabajadores dedicados a la prestación del servicio público de limpieza viaria y riegos en el término municipal de La Bañeza (León) para los años 2010 y 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

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

Acuerda:

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

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

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M.<sup>a</sup> Asunción Martínez González.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA LA EMPRESA URBASER, SUSCRITO ENTRE LA CITADA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES DEDICADOS A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE LIMPIEZA VIARIA Y RIEGOS EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE LA BAÑEZA (LEÓN)

#### *Artículo 1.º.- Ámbito de aplicación.*

El presente convenio será de aplicación para la Empresa Urbaser SA y sus trabajadores en el centro de trabajo de La Bañeza, dedicado a la actividad de limpieza pública viaria y riegos en el citado término municipal.

#### *Artículo 2.º.- Vigencia y duración.*

Este convenio entrará en vigor una vez se cumpla el condicionante establecido en el artículo 4.º del presente texto; no obstante, los efectos económicos, una vez cumplida la citada condición acordada para la aplicación del presente convenio, y salvo mención en contrario, se retrotraerán al 1 de enero de 2010. Su vigencia y duración será de dos años, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre 2011.

#### *Artículo 3.º.- Denuncia.*

Este convenio se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia; no obstante y hasta la firma del convenio que le sustituya, mantendrá su vigencia.

#### *Artículo 4.º.- Aplicación.*

El presente convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2010; no obstante será aprobado, reconocido y ratificado en todo su articulado por parte del Excmo. Ayuntamiento de La Bañeza. Su duración será dos años, hasta el 31 de diciembre de 2011.

*Artículo 5.º.- Gratificaciones extraordinarias.*

Se estipulan cuatro gratificaciones extraordinarias en cada año, haciéndose efectivas los días 15 de marzo, julio, octubre y diciembre, a razón de treinta días de salario base convenio más antigüedad. En el único caso de la gratificación extraordinaria de octubre se incluirá para su cálculo junto con los treinta días de salario base de convenio más antigüedad el importe resultante del cálculo de 12,5 días del plus penoso contenido en la letra b) del artículo 9 de esta norma convencional.

Cada una de las antes citadas pagas extraordinarias se devengará anualmente según los períodos que a continuación se concretan:

Paga de marzo: se devengará del 1 marzo del año anterior, al 28 de febrero del año en que se abone.

Paga de julio: se devengará del 1 de julio del año anterior, al 30 de junio del año en que se abone.

Paga de octubre: se devengará del 1 enero al 31 de diciembre del año en que se abone.

Paga de diciembre: se devengará del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en el que se abone.

*Artículo 6.º.- Complemento de la prestación económica de incapacidad temporal (I.T.).*

A) En caso de accidente laboral la empresa complementará el pago delegado de la prestación reglamentaria hasta alcanzar el 100% del salario ordinario mensual del trabajador establecido en el convenio desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de IT.

B) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará el pago delegado de la prestación hasta el 100% del salario ordinario mensual del trabajador establecido en el convenio desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de IT en la vigencia del mismo.

En el supuesto de concurrir tres o más casos de I.T. en la misma persona en cada año natural durante la vigencia del presente convenio, a partir de este tercer caso la bonificación comenzaría a surtir efectos después del segundo mes de la baja. Se exceptúan de este supuesto los casos de hospitalización, para los que la bonificación se pagaría desde el primer día hasta un máximo de 1 mes después de la salida del hospital si fuera necesario por convalecencia.

La negativa del trabajador/a a los reconocimientos a cargo del personal médico de la Empresa o del personal especializado designado por éste o por la Empresa con motivo de verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia, así como retraso incumpliendo los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, será, como mínimo y con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la Seguridad Social durante el período que reste del proceso, hasta la alta médica.

*Artículo 7.º.- Antigüedad.*

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto de antigüedad, según los años de servicio prestados de forma ininterrumpidos para la empresa, los porcentajes siguientes a aplicar sobre el salario base que por categoría corresponda a cada trabajador según los años de vinculación:

Años	%
2	5
4	10
6	15
9	20
12	25
16	30
18	35
21	40
24	45
27	50
30	55
33	60

*Artículo 8.º.- Vacaciones.*

Serán de 29 días laborales (considerándose todos los sábados como días laborables). Se disfrutarán entre los meses de abril a septiembre ambos inclusive, salvo en los casos que se solicite expresamente por el trabajador el cambio a los meses restantes, y la empresa, una vez estudiadas las necesidades del servicio pueda concederlo.

Se establecerán dos turnos para el disfrute de las mismas, con el fin de que cualquier afecto al presente convenio pueda disfrutar las vacaciones en verano, uno de cada dos años.

1.º turno: junio, julio y agosto

2.º turno: abril, mayo y septiembre

La empresa pagará por anticipado el salario correspondiente a las vacaciones a los trabajadores que así lo soliciten siempre que dichos trabajadores no tengan en esa fecha otros anticipos acumulados.

*Artículo 9.º.- Pluses.*

Se establecen los siguientes pluses:

A.- Nocturnidad:

Los trabajadores que realicen la jornada laboral entre las diez de noche y las seis de la mañana percibirán un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario base de convenio, durante los 365 días del año.

B.- Penosidad y peligrosidad:

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus de penosidad o peligrosidad consistente en un 20% sobre el salario base de convenio, más la antigüedad que corresponda a cada caso, relativo a los días trabajados. Entendiendo como tal 25 días al mes, o 300 días al año.

C.- Plus de transporte:

Para compensar los gastos de desplazamiento que pudiesen producirse a los trabajadores dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo cualquiera que sea la distancia a recorrer, se abonará un plus de carácter indemnizatorio y extrasalarial denominado de transporte por el importe fijo no revisable de 30,64 €/mes para el año 2010, y 31,25 €/mes para el año 2011, percibiéndose en doce mensualidades.

D.- Plus de sábado:

Los trabajadores que realicen una jornada completa diaria ordinaria en sábado y les toque descansar, percibirán como única compensación, con independencia de la categoría profesional que ostente, y por día trabajado, la cantidad de 53,55 €, 54,62 €, respectivamente para los años 2010 y 2011. Estos importes tendrán el carácter de definitivos y por tanto no serán objeto de revisión.

*Artículo 10.º.- Jubilación anticipada.*

Las partes se comprometen a fomentar la jubilación anticipada a través de la Seguridad Social, y sus propios medios. En este sentido, la empresa abonará a los trabajadores que total y definitivamente de forma voluntariamente anticipen su jubilación y lleven más de 10 años en la empresa, una compensación económica conforme a la siguiente escala:

A los 60 años, cinco mensualidades íntegras.

A los 61 años, cuatro mensualidades íntegras.

A los 62 años, tres mensualidades íntegras.

A los 63 años, dos mensualidades íntegras.

En los supuestos anteriormente contemplados y para aquellos trabajadores que tuvieran más de 18 años de antigüedad las compensaciones económicas se incrementarían en media mensualidad.

Quedan de forma expresa totalmente excluidos de los beneficios establecidos en el presente artículo aquellos trabajadores que se encuentren jubilados parcialmente o aquellos otros trabajadores que a pesar de estar dentro de la edad cronológica y real de los 60 a 63 años que permite el percibo de las compensaciones antes detalladas, a los efectos de una jubilación definitiva y/o total se les considera haber estado con anterioridad encuadrados dentro de un Régimen Especial, resultando así de aplicación los coeficientes reductores de la edad de jubilación por lo que resulten tener una edad jurídica (ficticia), distinta de la real, que supera la tramos antes concretados.

*Artículo 11.º.- Póliza de seguros.*

La empresa concertará una póliza de seguros que garantice al trabajador o a sus herederos la cantidad de 45.000 € (cuarenta y cinco mil euros) en caso de muerte o invalidez ocurrida como consecuencia de un accidente de trabajo.



En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivada de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

*Artículo 12.º.- Garantías sindicales.*

El delegado de personal podrá acumular sus horas sindicales en una bolsa anual.

Los trabajadores tienen derecho como máximo en caso de necesidad a 3 horas mensuales distribuidas para la celebración de asambleas que, en casos excepcionales, podrán ser de 4 horas, preavisando a la empresa.

En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

*Artículo 13.º.- Contratación laboral.*

Todos los ingresos en la empresa serán decididos por la dirección de la misma, a la vista de las solicitudes y los requisitos exigidos, no debiendo hacerlo sin la previa consulta al Delegado de Personal.

La empresa, con el fin de fomentar los contratos de trabajo “como medidas de Fomento al Empleo”, procurará en la medida de sus posibilidades impulsar este tipo de contratos, de conformidad con los Decretos reguladores vigentes en esta materia o que pudieran promulgarse en el futuro por los organismos competentes.

*Artículo 14.º.- Categorías profesionales.*

Las categorías profesionales serán las reflejadas en la tabla salarial anexa, según la definición enunciativa que de las mismas por grupos profesionales a continuación se detalla, pudiéndose crear y definir categorías asimiladas que se encuadren dentro de cada uno de los grupos profesionales comprendidos en el convenio general del sector de la limpieza pública viaria.

En el supuesto de la creación de nuevas categorías se informará a la representación legal de los trabajadores. Será obligatorio incluir en nómina la categoría de cada trabajador.

Grupo de mandos intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- Encargado general (Jefe de Servicios). Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

- Capataz (Capataz Jefe). El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

- Encargado o maestro de taller (Jefe de Taller). Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados si los tuviese. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

Grupo de administrativos. Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

- Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

- Oficial de primera administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.



Grupo de operarios. El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- Conductor o maquinista. En posesión del carné de conducir clase C (anterior C2) o superior correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, si bien, además de sus labores habituales de peón podrá manejar y/o conducir barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo o máquina cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior.

*Artículo 15.º.- Garantía de la relación laboral.*

En caso de adjudicación de los servicios de Limpieza Pública Viaria a distinta empresa de la actual, sean prorrogados a la misma, o sea el propio Ayuntamiento quien gestione los mencionados servicios, se garantizará la relación laboral junto con los derechos y mejoras adquiridas en este convenio, además de los propios del trabajador, subrogando a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, y estén afectados por el presente convenio. A tal fin, y al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo se adjunta como Anexo II la relación de personal adscrito al servicio que se encuentra dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo y que se garantiza como plantilla fija mínima en el número de siete trabajadores.

*Artículo 16.º.- Horas extraordinarias.*

Se suprime su realización, excepto las estipuladas como horas extraordinarias estructurales, o de fuerza mayor.

El valor de la hora extraordinaria durante la vigencia del convenio, con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, será de una cuantía fija no revisable de, 15,3 €/hora extraordinaria realizada para el año 2010, y 15,61 €/hora extraordinaria realizada para el año 2011.

*Artículo 17.º.- Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 35 horas efectivas de trabajo semanales y veinte minutos diarios de bocadillo.

La jornada diaria será el resultando de dividir el número de días de trabajo a la semana entre la jornada semanal pactada para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo.

Los trabajadores contratados a jornada completa disfrutarán de un sábado de descanso por cada sábado trabajado (alternarán una semana de trabajo en sábado, con la siguiente de descanso del sábado), sin que todo ello suponga reducción alguna de la jornada semanal antes concretada.

Se acuerda finalizar la jornada una hora antes del horario establecido el día 24 diciembre.

La jornada diaria del día 31 de diciembre finalizará una hora antes del horario establecido.

Su reparto en los distintos servicios se realizará según el calendario laboral.

*Artículo 18.º.- Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá a sus trabajadores de ropa y calzado apropiado en las cantidades que se consideren necesarias a juicio de la Dirección de la misma.

Como mínimo se partirá de la relación siguiente:

A) Limpieza viaria:

2 Chaquetas

2 Pantalones

3 Camisas

2 Pares de botas

1 Anorak

1 Botas de agua

1 Jersey de invierno cuello alto.

B) Resto de los servicios:

3 Monos

1 Funda de napa trabajadores de baldeo

1 Botas de seguridad personal vertedero

1 Par de botas de invierno

3 Camisas

1 Jersey de invierno cuello alto

1 Anorak

1 Par de botas de agua

1 Par de playeros.

Estas prendas podrán cambiarse de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la misma.

La empresa facilitará guantes y trajes de agua, no incluidos en la relación anterior, a los trabajadores, sustituyéndose cuantas veces sean necesarias por deterioro, siempre y cuando no se constate un uso indebido de los mismos. El calzado será sustituido por desgaste siempre y cuando no se constate un uso indebido del mismo, debiendo presentarse el desgastado para su cambio.

A los trabajadores eventuales con menos de seis meses de servicio se les entregará, como mínimo, una unidad de cada prenda según servicio y época del año.

Todo el personal deberá ir obligatoriamente uniformado durante la prestación de su servicio.

La ropa de trabajo será repartida de la siguiente forma:

Ropa de verano.- Durante la primera quincena de mayo.

Ropa de invierno.- Durante la segunda quincena de septiembre.

*Artículo 19.º.- Licencias y permisos.*

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución habitual que se percibe, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si este se celebrara fuera de la provincia de León, se concederán dos días más.

e) En caso de parto de la esposa, si concurriese enfermedad grave, aumentarían a 5 los días de licencia.

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

g) Previa solicitud con al menos siete días de antelación, todo el personal que tenga una antigüedad de un año tendrá derecho a dos días de libre disposición. No pudiendo disfrutar la licencia más de un trabajador en la misma fecha.

h) En los casos no contemplados por la Ley, tres días con cargo a vacaciones con un preaviso de quince días, excepto en los casos de fallecimiento. No podrán concurrir en este supuesto más de cuatro trabajadores.

i) El día de San Martín de Porres tendrá carácter de abonable y no recuperable.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo III del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva.

*Artículo 20.º.- Puestos de trabajo.*

En los momentos de lluvia intensa, los trabajadores podrán guarecerse y por consiguiente suspenderán el trabajo.

En las sustituciones por enfermedad, vacaciones, o motivo justificado, y una vez terminada dicha situación, el trabajador sustituido volverá a su puesto habitual y el sustituto a su puesto anterior.

*Artículo 21.º.- Ascensos.*

La empresa no admitirá a ningún trabajador nuevo en un puesto vacante, siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación y conocimientos y se superen satisfactoriamente las pruebas que se propongan. Para esto, los trabajadores en el plazo de un mes de la firma de este convenio presentarán a la empresa el justificante profesional o de oficio requerida (carnet de conducir, etc.). Ante esta lista de solicitantes, en el momento que se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los mismos concediéndosele en período de prueba al más apto, siempre que supere la prueba de aptitud, conocimientos del puesto, e historial profesional. En caso de igualdad primaría la antigüedad.

El tribunal calificador, que además tendrá las competencias para fijar las bases del examen, estará compuesto por dos representantes de la empresa y un técnico cualificado designado por la propia empresa.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

*Artículo 22.º.- Retirada del carnet de conducir.*

Ante la retirada del carnet de conducir a los conductores, circunstancia que debe ser acreditada en el momento que sea firme o efectiva la decisión administrativa o judicial, la empresa garantizará con él o los conductores afectados la relación laboral en todos los casos, comprometiéndose a mantener al trabajador en un puesto adecuado manteniendo su salario, salvo casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado así como cualquier otro comportamiento del trabajador que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente.

Con independencia de todo lo antes dispuesto, el trabajador en todo caso estará sujeto a las responsabilidades disciplinarias que de su comportamiento se pudiesen derivar en uso y aplicación de la legislación laboral aplicable en cada momento.

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

*Artículo 23.º.- Otros casos.*

1. El personal de limpieza de noche, durante los días de Nochebuena, Año Viejo y víspera de Reyes, comenzarán su jornada a las 15.00 horas.

2. Los trabajadores del servicio nocturno disfrutarán el descanso semanal en domingo (noche de domingo a lunes).

3. Los trabajadores de limpieza y mantenimiento de alcantarillado trabajarán 35 horas semanales.

4. El servicio de limpieza viaria en domingos y festivos no se realizará excepto en los siguientes supuestos:

\* Por los trabajadores expresamente contratados para trabajos de limpieza viaria en domingos.

\* Celebración de mercados tradicionales, mercadillo y similares.

\* Cuando coincidan dos festivos seguidos o domingo y festivo.

\* Fiestas locales.

\* Celebración de actos públicos y otros casos excepcionales que supongan aglomeraciones.

Estos servicios se abonarán mediante horas estructurales.

El día de Viernes Santo trabajará toda la plantilla media jornada.

Todo lo anteriormente expuesto será de aplicación en la medida que no contravenga las estipulaciones reflejadas en el contrato entre la empresa y el Ayuntamiento.

En ningún caso, un mismo trabajador repetirá el servicio en los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

*Artículo 24.º.- Seguridad e higiene en el trabajo.*

a) Todos los trabajadores dispondrán de duchas y servicios en los cuartelillos, así como de taquillas donde guardar sus ropas y pertenencias.

b) Cada cuartelillo y camión de servicio dispondrá de su correspondiente botiquín de urgencias.

c) Los trabajadores tendrán un reconocimiento médico cada año. El resultado de este reconocimiento será entregado a los trabajadores. Se realizará en horas de trabajo permitiéndose el tiempo suficiente al trabajador para asistir perfectamente aseado.

*Artículo 25.º Pluriempleo.*

La empresa se compromete a no contratar trabajadores que dispongan de otro empleo.

*Artículo 26.º Ayuda de estudios.*

Se establece una ayuda de estudios exclusivamente para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que comprenderá los gastos de matrícula y libros, en un porcentaje del 10%.

Se entenderán siempre estudios, o títulos oficialmente reconocidos.

*Artículo 27.º Actualización salarial.*

Para los años 2010 y 2011 se aprueban las tablas salariales definitivas adjuntas como anexo I.

*Artículo 28.º La Comisión paritaria.*

Se crea la Comisión Mixta Paritaria de la representación de las partes negociadoras del Convenio, con el alcance que señala el artículo 85.3 del E.T.

Composición:

\* Parte Social: representación unitaria en el centro de trabajo (delegado de personal).

\* Parte Empresarial: el representante que esta designe.

\* En ambos casos podrá asistir a las reuniones, con voz pero sin voto, un asesor por cada una de las partes, el cual figurará designado como tal expresamente.

Procedimiento:

\* La Comisión se reunirá a instancia de parte, para lo cual será necesario la presentación de un escrito motivado por el proponente, cuyo contenido será el siguiente:

– Exposición de los hechos.

– Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

– Fecha y hora propuesta para la celebración de la reunión.

\* La reunión se celebrará en el plazo de siete días naturales siguientes a la notificación de convocatoria.

\* La Comisión deberá emitir informe en plazo de siete días naturales, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

\* En caso de discrepancias en el seno de la Comisión, y siempre necesariamente previo acuerdo voluntario expreso entre Parte Social y Empresarial, se someterán los procedimientos de mediación regulados en el Servicio Regional de Relaciones de Trabajo de Castilla y León (SERLA).

\* El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo y/o judicial al que se haya planteado.

*Artículo 29.º.- Anexos.*

Se adjunta al presente convenio anexo I que refleja las tablas salariales definitivas para los años 2010 y 2011 respectivamente; anexo II personal adscrito al servicio; anexo III árbol genealógico (grados de consanguinidad y afinidad).

*Disposiciones finales*

Primera.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias las legales de carácter general y el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida tratamiento y eliminación

de residuos y limpieza conservación de alcantarillado publicado en el *BOE* de 7 de marzo de 1996, y posteriores que lo sustituyan.

Segunda.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 17, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Tercera.- Este convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Igualmente, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 84 del TRET, el presente Convenio Colectivo, durante su vigencia y en las materias que en él se regulan, no podrá ser afectado por lo dispuesto en otros convenios.

Cuarta.- Género neutro: todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Quinta.- En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

#### ANEXO I

##### TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2010

Categorías	Salario base
Peón: limpieza	34,86 euros/día
Conductor 1. <sup>a</sup>	35,98 euros/día
Capataz Jefe, Jefe de Taller	1.257,46 euros/día
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo	1.104,58 euros/día
Auxiliar Administrativo	1.067,46 euros/día
Plus transporte:	30,64

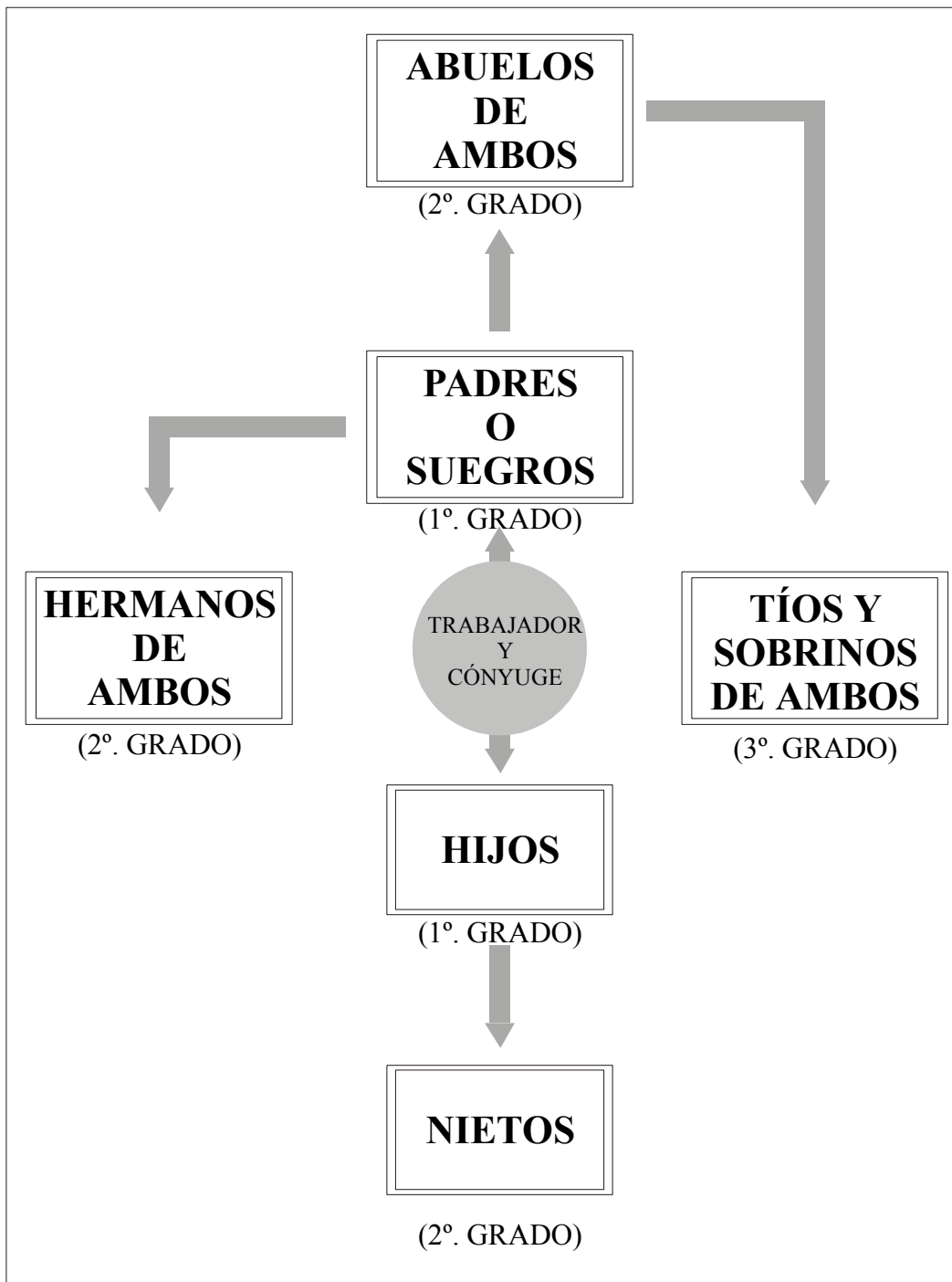
##### TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2011

Categorías	Salario base
Peón: limpieza	35,56 euros/día
Conductor 1. <sup>a</sup>	36,70 euros/día
Capataz Jefe, Jefe de Taller	1.282,61 euros/día
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo	1.126,67 euros/día
Auxiliar Administrativo	1.088,81 euros/día
Plus transporte:	31,25

ANEXO III

# ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



8309

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Vista el acta de firma del [Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Hospital de Órbigo \(León\) Kraft Foods España Production, S.L.U.](#), para los años 2011, 2012 y 2013 (código 24002751011995), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León número 183, de 24-9-97), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (Boletín Oficial de Castilla y León número 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

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

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

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M.<sup>a</sup> Asunción Martínez González.

## CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE HOSPITAL DE ÓRBIGO (LEÓN) KRAFT FOODS ESPAÑA PRODUCTION SLU. AÑOS 2011-2013

### ÍNDICE

#### Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.

Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Artículo 5. Comisión negociadora.

Artículo 6. Compensación.

Artículo 7. Absorción.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Artículo 9. Garantías "ad personam".

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

#### Capítulo II.-Retribuciones

Artículo 11. Aplicación.

Artículo 12. Retribuciones.

Artículo 13. Incrementos Salariales.

Artículo 14. Cláusula de Revisión.

Artículo 15. Complemento de Antigüedad.

Artículo 16. Plus de Distancia.

Artículo 17. Plus de Domingos y Festivos.

Artículo 18. Plus jornada a siete días.

Artículo 19. Plus de Turnicidad.

Artículo 20. Plus de Jornada Irregular.



Artículo 21. Horas Extraordinarias y Trabajo de Puesta en Marcha y Cierre de los Demás.  
Carácter y Naturaleza.

Artículo 22. Compensación Horas Extraordinarias.

Artículo 23. Plus de Nocturnidad.

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias.

Capítulo III.—Organización y jornada de trabajo

Artículo 25. Organización del trabajo.

Artículo 26. Jornada.

Artículo 27. Jornada Irregular.

Artículo 28. Sistemas de compensación económica. Descanso y recuperación en los supuestos de jornada irregular.

Artículo 29. Vacaciones.

Artículo 30. Planificación de vacaciones.

Artículo 31. Clasificación Profesional.

Artículo 32. Movilidad Funcional Trabajos de grupo superior.

Artículo 33. Trabajos de nivel o categoría superior o inferior.

Artículo 34. Ascensos.

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

Artículo 35. Movilidad Geográfica.

Artículo 36. Movilidad Geográfica Colectiva.

Artículo 37. Movilidad Geográfica Individual.

Artículo 38. Desplazamientos temporales.

Artículo 39. Modificación sustancial de condiciones trabajo.

Artículo 40. Modificación sustancial de condiciones individuales.

Artículo 41. Modificación sustancial de carácter colectivo.

Capítulo V.—Excedencias

Artículo 42. Tipos de excedencia.

Artículo 43. Excedencia forzosa.

Artículo 44. Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

Capítulo VI.—Beneficios sociales

Artículo 45. Incapacidad Temporal.

Artículo 46. Permisos retribuidos.

Artículo 47. Fondo Social.

Artículo 47 bis. Cesta de Navidad.

Artículo 48. Fondo Social bis.

Artículo 49. Premio de jubilación.

Artículo 50. Seguro de Vida.

Artículo 51. Ropa de trabajo.

Artículo 52. Dietas.

Artículo 53. Dietas con motivo de la negociación colectiva del Convenio del Centro de Trabajo.

Artículo 54. Vales de comida.

Capítulo VII.—Jubilación

Artículo 55. Jubilación.

Capítulo VIII.—Régimen disciplinario

Artículo 56. Graduación de las faltas.

Artículo 57. Faltas leves.

Artículo 58. Faltas graves.

Artículo 59. Faltas muy graves.

Artículo 60. Sanciones.

Artículo 61. Prescripción.

Capítulo IX.–Seguridad y salud laboral

Artículo 62. Seguridad y salud.

Artículo 63. Reconocimiento médico.

Capítulo X.–Derechos y deberes sindicales

Artículo 64. Derechos sindicales.

Artículo 65. Garantías.

Artículo 66. Cesión de horas sindicales.

Artículo 67. Acción Sindical.

Capítulo XI.–Distribución de la jornada a siete días

Artículo 68. Regulación y régimen de trabajo y compensación.

Disposiciones adicionales

#### ANEXOS

Anexo I: Descripciones de puesto de trabajo

Anexo II: Peso específico de factores

Anexo III: Contratación de duración determinada y empresas de trabajo temporal

Anexo IV: Comisión de formación

Anexo V: Salarios brutos anuales mínimos de convenio empleados a tiempo completo con experiencia años 2011, 2012 y 2013

Anexo VI: Salarios brutos anuales mínimos de convenio empleados a tiempo completo sin experiencia años 2011, 2012 y 2013

Anexo VII: Contratos de formación y prácticas

Anexo VIII: Cuadrante de rotación de turnos del personal asignado a la jornada a siete días

Anexo IX: Comisión de igualdad de oportunidades y conciliación, acoso en el trabajo y mobbing

Anexo X: Convivencia de hecho

## 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 Production 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 2011, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 2013.

### *Artículo 4.- Denuncia y prórroga.*

1) El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, 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 cualquiera 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 este.

### *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 este 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 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

##### *Artículo 13.- Incrementos salariales.*

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, con la excepción del personal que se rija por un sistema de retribución por méritos, obtendrá los siguientes incrementos salariales:

Con efectividad 1 de enero de 2011 los conceptos reseñados en el artículo 12 se revalorizarán, para dicho año, en un 2,50 % sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2010.

Para el segundo año de vigencia, y con efectividad 01 de enero de 2012, los conceptos reseñados en el artículo 12 se revalorizarán en un 2,50 %, tomando como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2011.

Para el tercer año de vigencia, y con efectividad 1 de enero de 2013, los conceptos reseñados en el artículo 12 se revalorizarán en un 2,50 %, tomando como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2012.

##### *Artículo 14.- Cláusula de revisión.*

14.1. 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:

- 2011 = 0,40 %

- 2012 = 0,40 %

- 2013 = 0,40 %

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

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

- 0,40 % en 2011.

- 0,40 % en 2012.

- 0,40 % en 2013,

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

14.4. 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 19 del Convenio Colectivo.

Con respecto al concepto salarial Plus de Turnicidad, solo será de aplicación en el supuesto de que el I.P.C. exceda el incremento de revisión general aplicable para los años 2011 (según artículo 13, a), 2012 (según artículo 13, b) y 2013 (según artículo 13, c) de vigencia del Convenio Colectivo.

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

##### *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 este y dos más.

- Empleados con quinquenios en curso durante 1995, percibirán este 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.

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

*Artículo 16.- Plus de distancia.*

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

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

*Artículo 17.- Plus de domingos y festivos.*

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

	Año 2011	Año 2012	Año 2013
Jornada completa	62,30 € brutos	63,86 € brutos	65,46 € brutos
Media jornada	31,16 € brutos	31,93 € brutos	32,73 € 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 al calendario con jornada a siete días, por la propia prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, quedan excluidos de la percepción del presente plus de domingos y festivos.

*Artículo 18.- Plus jornada a siete días.*

Los trabajadores asignados al calendario con jornada a siete días, 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 2011	Año 2012	Año 2013
60,80 € brutos	62,32 € brutos	63,88 € brutos

Este plus será asimismo de aplicación a los empleados asignados al calendario con jornada a siete días cuando realicen 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.- 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 2011	Año 2012	Año 2013
141,55 € brutos	155,12 € brutos	169,27 € brutos

Los empleados a convenio que no perciban el plus de turnos recibirán en concepto de compensación económica las siguientes cantidades mensuales:

Año 2011	Año 2012	Año 2013
9,79 € brutos	10,04 € brutos	10,29 € 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.

*Artículo 20.- 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 27 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 2011	Año 2012	Año 2013
73,75 € brutos	75,60 € brutos	77,49 € brutos

*Artículo 21.- Horas extraordinarias y trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás. 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.

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 22 número 2) del convenio colectivo.

4) Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás:

De conformidad con el artículo 20 del RD1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, la jornada de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación que se establece en el artículo 22 del Convenio Colectivo, y con respeto en todo caso de los periodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en la Ley.

Se entenderán como tales los trabajos relativos a:

4.1.- 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 asignados al calendario con jornada a siete días, cuando presten servicio en turno de noche, a razón de 0,3 horas por día efectivamente trabajado en turno de noche.

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

4.3.- Las horas derivadas de limpieza y Sanitación de líneas, Trabajos Preparatorios y Calderas.

4.4.- 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.



4.5.- Los supuestos derivados de Inventarios de Almacenes y Producción, Recogida de Leche y Análisis Microbiológico, cuya realización tendrá carácter de obligatoriedad.

El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

Estos trabajos se abonarán mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto.

*Artículo 22.- Compensación horas extraordinarias.*

1) Se establece el siguiente sistema de compensación para las horas extraordinarias, 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 extraordinarias cuya compensación se efectúen en tiempo de descanso no se tendrán en cuenta a efectos de determinar el máximo establecido en la Ley. Estas horas deberán ser compensadas mediante el referido descanso en el transcurso de los cuatro meses siguientes a su realización.

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:

$$\frac{\text{Salario bruto anual}}{217 \text{ días laborables} \times H (1)}$$

217 días laborables x H (1)

(1) Siendo H igual a 7,75.

*Artículo 23.- 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 22.2 del Convenio Colectivo.

2) Asimismo, se aplicará el sistema de compensación previsto en el párrafo 3.º, 3-1 del artículo 21 para los empleados que presten servicios en turno de noche durante la semana laboral.

3) El presente plus será de aplicación a los trabajadores asignados al calendario con jornada a siete días, cuando presten servicio en turno de noche.

*Artículo 24.- 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 25.- 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 26.- Jornada.*

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

Año 2011	Año 2012	Año 2013
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 2011, 2012 y 2013.

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 asignados al calendario con jornada a siete días, la jornada semanal será la establecida en el cuadrante de rotación que se adjunta al presente convenio en el Anexo VIII, con un sistema de rotación de turnos, prestadas de lunes a domingo, incluyendo los sábados, domingos y festivos como días laborables.

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, 5 y 6 de enero. De entre los mencionados días 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero estos serán con cargo a vacaciones, siempre que coincidan en día laborable según el calendario correspondiente.

4) Para todo el personal, Igualmente se acuerda que los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero quedan fijados como puentes con cargo a vacaciones, siempre que coincidan en día laborable según el calendario correspondiente.

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 establecidos para los empleados que sean asignados a las líneas de producción que precisan de jornada a siete días, previsto en el presente artículo y en el 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 27.- Jornada irregular.*

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

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

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

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

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

a) Deberá de mediar un preaviso de 5 días.

b) Contenido de la información:

- Previsión de ventas

- Ventas reales

- Previsión de producción

- Producción real

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

3) Procedimiento de designación de empleados:

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

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

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

4) Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional, entre los empleados de la línea o líneas afectadas por la implantación de los días de jornada irregular, así como de establecer un criterio de ecuanimidad 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 (artículo 27.1.a) como por improproductividades (artículo 27.1.b y c) para cada uno de los años de vigencia del convenio será de 7 sábados por trabajador y año.

El número total de jornadas vendrá determinado por el número de trabajadores fijos en plantilla, multiplicado por 7 días, de los departamentos relacionados directamente con el proceso de fabricación: Producción, Mantenimiento, Carretilleros de Producción y Laboratorio.

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

*Artículo 28.- 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 27 del presente Convenio, se regirá expresamente por lo dispuesto en el presente artículo.

2) Sistema de compensación económica:

2.a.- Del 1.º al 7.º 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 20 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 27, núm. 1.a, se disfrutará de un día de descanso compensatorio del exceso de jornada semanal.

2.b.- Del 8.º al 20.º 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 22.2 del Convenio Colectivo.

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

3) Sistema de compensación en descanso o recuperación.

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

a) El día/s de descanso se disfrutará siempre que sea posible en el día/s en que se produzcan improproductividades de conformidad con lo dispuesto en los apartados 1.b y 1.c del artículo 27.

b) Si el disfrute previsto en el apartado a) del presente artículo no fuera posible, el día/s se adicionarán 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 29.- 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:

$$\begin{aligned} & \text{Días naturales del año, menos los días derivados de:} \\ & \text{(sábados)} \\ & \text{(domingos)} \\ & \text{(14 festivos)} \\ & \text{(días laborables de jornada anual previstos en el artículo 26 del Convenio Colectivo,} \\ & \text{para cada uno de los años de vigencia del Convenio)} \end{aligned}$$

---

= 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 las necesidades productivas y de mercado lo permitan, si bien, una vez acordados los mismos, la empresa podrá revocar estos puentes previamente pactados con los representantes de los trabajadores en situaciones de especial urgencia o necesidad, sin que ello conlleve ningún sobre coste para la Compañía (abono de plus de domingos y festivos, etc.). Podrá revocarse siempre y cuando se produzca por un motivo de clara fuerza mayor en las que quede acreditado que la Dirección del Centro de Trabajo de Hospital de Órbigo, sin haber tenido responsabilidad alguna en la creación de las causas que han generado la improproductividad, ha realizado previamente cuantas acciones fueran precisas para disminuir los efectos de la misma, comprobándose finalmente que de no adoptar la modificación de los horarios, se generará una clara situación de pérdida económica o financiera de para el Centro.

Esta medida no aplica para los puentes acordados el 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

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 30.- Planificación de vacaciones.*

1) La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por el interesado con al menos dos 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 asignados a las líneas de producción que precisan de jornada a siete días, se garantizarán tres semanas de vacaciones en período estival: de 15 de junio a 30 de septiembre, computándose en este caso el sábado, el domingo y los festivos como días laborables si los tiene asignados como tal en su calendario de trabajo, distribuyéndose el personal de forma proporcional por turnos, en función del número total de trabajadores.

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.

11) 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 31.- 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 1. <sup>a</sup> Jefe de laboratorio
Grupo 2:	Inspector de Distrito Jefe de Sección Encargado Jefe administrativo de 2. <sup>a</sup> Jefe de sección de laboratorio Capataz
Grupo 3:	Oficiales de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> administrativos Especialistas de 1. <sup>o</sup> de fabricación Oficial 1. <sup>a</sup> de mantenimiento de fabricación. Oficial de 1. <sup>a</sup> carretillero Almacenero Oficial 1. <sup>a</sup> de laboratorio

- Grupo 4.<sup>a</sup>:      Auxiliar administrativo  
                    Telefonista-recepcionista  
                    Especialista de 2.<sup>a</sup>  
                    Oficial de 2.<sup>a</sup> de laboratorio  
                    Oficial de 2.<sup>a</sup> de mantenimiento
- Grupo 5.<sup>o</sup>:      Auxiliar laboratorio  
                    Especialista de 3.<sup>a</sup>  
                    Oficial de 3.<sup>a</sup>  
                    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 32.- 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 31.

2) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo 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 33.- 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, solo 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 34.- Ascensos.*

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

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

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

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

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

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

El Tribunal que juzgue dichas pruebas estará compuesto por:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Artículo 35.- 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 36, 37 y 38 del presente convenio.

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

*Artículo 36.- 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 37.- Movilidad geográfica individual.*

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



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

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 38.- Desplazamientos temporales.*

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

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

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

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

5) Contra la orden de desplazamiento, y sin perjuicio de su efectividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos a los establecidos en el apartado 6.º del artículo 37 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 39.- 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 39 del convenio colectivo.

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

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

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

5) En lo no previsto en el presente artículo, y artículo 40 y 41 del presente Convenio, relativos a modificación sustancial de condiciones de trabajo, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

*Artículo 40.- Modificación sustancial de condiciones individuales.*

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

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

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

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

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

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

*Artículo 41.- Modificación sustancial de carácter colectivo.*

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

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

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

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

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

6) Asimismo, el acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del 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 42.- 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 solo 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 43.- 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 44.- 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 este.

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, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo VI.-Beneficios sociales

*Artículo 45.- 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.

Igualmente se acuerda que todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, con la excepción del personal que se rija por un sistema de retribución por méritos, percibirán el plus de turnos en situaciones de baja por IT durante un periodo máximo de 12 meses desde que se produzca la mencionada baja.

*Artículo 46.- 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 sobrino, 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 o abuelos del cónyuge, dos días naturales ampliables hasta cuatro en el supuesto en 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) Cuando se trate de atender personalmente, y siempre que la comparecencia a las mismas coincida con el horario laboral, los empleados podrán obtener licencias retribuidas por el tiempo imprescindible, en los siguientes casos:

a) Obtención y renovación del DNI, Carnet de Conducir y Pasaporte.

b) Asistir a citación judicial.

c) Cambio de domicilio.

d) Asistencia al Notario.

e) Acompañamiento al médico de un familiar hasta primer grado (acompañando justificante de asistencia).

f) 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, y en el resto con la mayor antelación posible desde el momento en que el empleado haya tenido conocimiento del hecho que genera la necesidad de no acudir al puesto de trabajo.

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 aquella.

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 47.- Fondo social.*

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

Año 2011	Año 2012	Año 2013
49.038,59 €	50.264,55 €	51.521,17 €

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 47 bis.- Cesta de Navidad.*

Todos los empleados fijos y en alta en el momento de entrega de la misma, así como los trabajadores temporales que estando de alta en el momento del reparto hayan trabajado al menos un año en el cómputo de los dos inmediatamente anteriores, 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 2011	Año 2012	Año 2013
197,64 €	202,58 €	207,64 €

*Artículo 48.- 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 2011	Año 2012	Año 2013
2.451,94 €	2.513,24 €	2.576,07 €

2) Dichas cantidades deberán de ser detraídas de las cuantías establecidas en el artículo 47, en concepto de fondo social, para el año de vigencia del Convenio.

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

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

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



*Artículo 49.- Premio de jubilación.*

## 1. Definiciones:

1.1. Tomador: Kraft Foods España Production SLU.

1.2. Asegurado: todo el personal con relación laboral al servicio del Tomador (Kraft Foods), 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 la garantía:

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:

5.1. Los asegurados que accedan a la situación de jubilación percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

5.1.1. Antigüedades entre los 10 y 14 años: 2 mensualidades de salario bruto anual.

5.1.2. Antigüedades entre los 15 y 19 años: 4 mensualidades de salario bruto anual.

5.1.3. Antigüedades entre 20 y mas años: 6 mensualidades de salario bruto anual

5.2. Se entenderá por mensualidad de salario bruto un doceavo de la retribución bruta anual.

5.3. La Retribución Bruta Anual estará integrada por los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Complemento Personal quien lo perciba, Plus Convenio quien lo perciba y Antigüedad.

6. Antigüedad: se entenderá por antigüedad en la empresa los días, meses, años de prestación efectivos 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 50.- 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 planes y fondos de pensiones, y su normativa de desarrollo Real Decreto 1588/99, de 15 de octubre, y demás disposiciones complementarias, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio han sido 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 51.- 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 52.- 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 2011	Año 2012	Año 2013
Desayuno	Hasta 2,81 €	Hasta 2,88 €	Hasta 2,96 €
Comida	Hasta 22,44 €	Hasta 23,00 €	Hasta 23,58 €
Cena	Hasta 28,78 €	Hasta 29,50 €	Hasta 30,23 €

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:

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

*Artículo 53.- Dietas con motivo de la negociación colectiva del convenio del centro de trabajo.*

1) Asimismo le será de aplicación el artículo 52 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:

- Que el motivo del desplazamiento se derive de convocatoria por parte de la Empresa o de la autoridad laboral.
- 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 54.- 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 y trabajo a siete días.

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 55.- 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 56.- 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 57.- Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

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

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

##### *Artículo 58.- 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 59.- 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 60.- 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 61.- 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 62.- 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 63.- 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 64.- 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 este, sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

h) Ejercer una labor:

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

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

- 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 65.- 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 66.- 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 67.- 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.-Distribución de la jornada a siete días

*Artículo 68.- Regulación y régimen de trabajo y compensación.*

Objeto:

El objeto del presente anexo es establecer un sistema de trabajo a siete días que permita afrontar la realización de todas aquellas actividades de carácter productivo, mantenimiento, laboratorio, preparatorios y/o limpieza industrial, carretilleros y Seguridad de Calidad entre otras auxiliares del proceso productivo que deban acometerse durante la semana, fines de semana, festivos y lunes o días posteriores a festivos, establecidas en el calendario que se adjunta al presente convenio en su anexo X.

Jornada:

1) Será igual al 100% de la jornada máxima anual ordinaria prevista en el Convenio Colectivo y por lo tanto queda fijada, en cuanto a jornada laboral anual y horas de presencia y trabajo efectivo, a lo establecido en el artículo 26.1, 2 y 4 del citado Convenio.

2) De conformidad con el Calendario que se adjunta al presente anexo, la jornada de trabajo de los trabajadores con distribución de jornada a siete días incluirá:

- Prestación en sábados y/o domingos y/o festivos, para la realización de trabajos de producción, mantenimiento, laboratorio, preparatorios y/o limpieza industrial, carretilleros y Seguridad de Calidad, entre otras.

- Además de los trabajos antes mencionados, realizarán la sustitución de vacaciones de los trabajadores con jornada de lunes a viernes.

- Para la realización de estas labores, y conforme al calendario adjunto, trabajarán alternativamente semanas de siete días.

3) Si por las necesidades de la actividad productiva coincidieran en un mismo turno empleados con la misma categoría profesional pero adscritos a regímenes de jornada diferentes, tendrán preferencia para el desempeño del puesto de trabajo relacionado con su categoría habitual aquellos trabajadores que pertenezcan al sistema de trabajo de lunes a viernes y cumplan plenamente los requerimientos del puesto de trabajo por su experiencia y conocimientos, pudiendo el resto ser asignados a otras posiciones de categoría inferior u otros puestos de trabajo. En estos casos deberán cumplirse los requisitos establecidos en el artículo 34 del Convenio Colectivo.

Igualmente se acuerda que el personal con sistema de trabajo de lunes a viernes que cumpla plenamente con los requerimientos del puesto de trabajo por su experiencia y conocimientos, tendrán disposición para prestar sus servicios en diferentes puestos de trabajo de los que les son habituales, equivalentes a su categoría, en aquellos casos en los que por motivos organizativos o productivos así se precise.

Retribución económica:

Todos los trabajadores asignados a la distribución de la jornada a siete días, independientemente de su condición de personal de méritos, se regirán en lo que a su retribución se refiere por las condiciones económicas previstas en este capítulo y que estará compuesta por los siguientes conceptos:

1.º.- Retribución Total, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 12 del Convenio Colectivo.

Se establece un periodo de formación/consolidación en el puesto de trabajo de dos años para que los nuevos trabajadores asignados a las líneas con jornada de trabajo a siete días adquieran los conocimientos requeridos en el desarrollo de su carrera. Este periodo será de aplicación a aquellas incorporaciones que inicialmente se suscriban así como a los que posteriormente se realicen para la cobertura de vacantes. Durante ese periodo de formación/cualificación profesional sus condiciones económicas se regirán por las siguientes reglas:



a) Retribución (15 mensualidades):

Año 2011:

- Especialista de 1.<sup>a</sup>: 21.525,00 euros brutos año
- Especialista de 2.<sup>a</sup>: 20.789,05 euros brutos año
- Oficial 1.<sup>a</sup> Mantenimiento: 22.247,63 euros brutos año
- Oficial 1.<sup>a</sup> Laboratorio: 22.247,63 euros brutos año
- Oficial 1.<sup>a</sup> Carretillero: 22.247,63 euros brutos año

Año 2012:

- Especialista de 1.<sup>a</sup>: 22.123,57 euros brutos año
- Especialista de 2.<sup>a</sup>: 21.367,15 euros brutos año
- Oficial 1.<sup>a</sup> Mantenimiento: 22.866,29 euros brutos año
- Oficial 1.<sup>a</sup> Laboratorio: 22.866,29 euros brutos año
- Oficial 1.<sup>a</sup> Carretillero: 22.866,29 euros brutos año

Año 2013:

- Especialista de 1.<sup>a</sup>: 22.614,70 euros brutos año
- Especialista de 2.<sup>a</sup>: 21.841,48 euros brutos año
- Oficial 1.<sup>a</sup> Mantenimiento: 23.373,91 euros brutos año
- Oficial 1.<sup>a</sup> Laboratorio: 23.373,91 euros brutos año
- Oficial 1.<sup>a</sup> Carretillero: 23.373,91 euros brutos año

b) Duración: 2 años. Transcurrido este plazo se aplicarán las Tablas Salariales establecidas para los trabajadores que cumplen plenamente los requerimientos del puesto de trabajo por su experiencia y conocimientos, comprendidas en el Anexo V del Convenio Colectivo.

c) Oficios: Producción, Mantenimiento, Laboratorio, Carretilleros y Seguridad de Calidad.

2.º.- Incrementos salariales, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 13 del Convenio Colectivo.

3.º.- Cláusula de Revisión, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 14 del Convenio Colectivo para los empleados a tiempo completo.

4.º.- Complemento de antigüedad, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 15 del Convenio Colectivo.

5.º.- Plus distancia, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

6.º.- Plus línea Queso Brick, a partir de ahora denominado Plus Jornada Siete Días, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 18 del Convenio Colectivo.

7.º.- Plus de Turnicidad, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 19 del Convenio Colectivo.

8.º.- Plus de Nocturnidad, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 23 del Convenio Colectivo.

9.º.- Gratificaciones extraordinarias, en los mismos términos y establecidos en el artículo 24 del Convenio Colectivo.

Vacaciones:

El periodo de devengo estará comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Para los trabajadores incluidos en esta distribución de la jornada a siete días, se garantizarán tres semanas de vacaciones en periodo estival: de 15 de junio a 30 de septiembre, computándose en este caso el sábado, el domingo y los festivos como días laborables, si los tiene asignados como tal en su calendario de trabajo, distribuyéndose el personal de forma proporcional por turnos, en función del número total de trabajadores.

Improductividades:

En el caso de improductividades derivadas de la nueva 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, la empresa podrá adecuar o modificar los requeridos períodos así como los horarios de trabajo establecidos en sábado y domingo. En estas

situaciones, los días no trabajados se acumularán en una Bolsa de Horas, hasta un máximo de 24 horas (tres días de trabajo al año), que los trabajadores deberán recuperar en el día o días que se señalen.

Se establecen las siguientes reglas para la adopción del acuerdo de modificación de los días de trabajo por las improductividades citadas anteriormente:

1.º.- Tan pronto como se conozca la causa que genera la modificación, y en cualquier caso con una antelación mínima de tres días, la empresa deberá comunicarlo al Comité de Empresa y los trabajadores.

2.º.- Se entenderán como motivos que justifican la adopción de esta medida aquellos de clara fuerza mayor en las que quede acreditado que la Dirección del Centro de Trabajo de Hospital de Órbigo, sin haber tenido responsabilidad alguna en la creación de las causas que han generado la improductividad, ha realizado previamente cuantas acciones fueran precisas para disminuir los efectos de la misma, comprobándose finalmente que de no adoptar la modificación de los horarios, se generará una clara situación de pérdida económica o financiera para el Centro.

3.º.- Para la recuperación de los días no trabajados, se acuerda que en el caso de no quedar suficientes jornadas hábiles durante el año en curso para la recuperación de los mismos, el trabajador podrá optar por la realización de dichas jornadas en el año inmediatamente posterior o descontarlas de las vacaciones devengadas y no disfrutadas durante el año en curso. En cualquier caso, la empresa deberá avisar al trabajador, al menos con una semana de antelación, del turno en que debe recuperar los citados días. En este caso, el trabajador cobrará el Plus Línea de queso Brick, a partir de ahora denominado Plus Jornada Siete Días, con independencia del día de la semana en que se produzca la recuperación de las horas no trabajadas.

Igualmente, en casos de improductividades derivadas de situaciones de Huelgas Sectoriales o Generales que impidan el desarrollo normal del proceso productivo, la Dirección del Centro de Trabajo podrá adecuar la jornada a las necesidades productivas reales. Las horas no trabajadas podrán ser recuperadas en el día/s que sean necesarias. En este caso el trabajador no cobrará el Plus Línea de Queso Brick, desde ahora denominado Plus Jornada Siete Días.

Legislación aplicable:

D.L. 5/2001, de Medidas Urgentes Reforma Laboral, y Real Decreto Legislativo 1561/95 de 21/09 sobre Jornadas Especiales de Trabajo y Estatuto de los Trabajadores.

Para el establecimiento del salario se tendrá en cuenta la categoría profesional prevista en el artículo 31 del Convenio, de acuerdo a la naturaleza o contenido de las tareas del puesto de trabajo.

En lo no contemplado en el acuerdo, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo.

*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 8/1987, de 8 de junio, de regulación de planes y fondos de pensiones, y su normativa de desarrollo Real Decreto 1588/99, de 15 de octubre, y demás disposiciones complementarias, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

III

Información empleados (Grupo Kraft en España) Tratamiento de datos de carácter personal

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), informa que los datos personales que Kraft Foods España Production SLU trata en la actualidad y aquellos que se puedan recoger y generar a lo largo de su relación laboral, se efectúa con fines exclusivamente laborales y de gestión global de procesos de recursos humanos, al objeto de posibilitar el cumplimiento, por parte del Grupo Kraft con sus empleados, de los compromisos y políticas corporativas establecidas por el mismo en materia de Compensación y Beneficios, Desarrollo Profesional y de Carrera, Procesos de Evaluación del Desempeño (denominado MAP, "Managing and Appraising Performance"), Plan de sucesión (denominado "Advancement Planning"), Cumplimiento del Código de Conducta y demás Políticas Corporativas (incluida la "Línea de Ayuda de Integridad" o "Helpline"), así como, el resto de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, legislación fiscal y de seguridad social.



Al mismo tiempo, se informa expresamente que se podrá llevar la comunicación de sus datos a las compañías del Grupo Kraft, Kraft Foods International, Inc. y Kraft Foods Global, Inc., ambas con sede en Estados Unidos, así como a otras compañías que forman parte del Grupo Kraft, para el desarrollo, cumplimiento y control de la relación jurídica laboral existente y siempre de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia y en relación a la finalidad descrita anteriormente.

Bajo la denominación común conjunta de "Grupo Kraft" deberá entenderse comprendidas todas las entidades que, atendiendo en cada momento a la situación societaria del Grupo Kraft, se encuentren publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Kraft.

La compañía, como responsable del tratamiento de los datos personales, garantiza la adopción de todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para mantener la seguridad de los mismos, evitando su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la LOPD, quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal que gestiona esta compañía, deberán mantener el secreto profesional respecto a los mismos, obligación que subsistirá aún después de finalizar su relación laboral con la compañía.

Igualmente, en el supuesto de producirse alguna modificación en los datos, personales del empleado deberá ser notificada debidamente al Departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, y que podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición adjuntando copia de documento que acredite su identidad, mediante solicitud escrita a:

Kraft Foods España Services SLU  
C/ Eucalipto, 25, 28016 Madrid  
Departamento de Recursos Humanos

Como empleados deberemos cumplir en cada momento las Políticas de Seguridad de la Información y de Protección de Datos de carácter Personal que Kraft disponga y que serán publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Kraft, con el fin de asegurar que a través de la actualización y cumplimiento de las mismas, se atiende en cada momento a la normativa, situación societaria, directrices de seguridad y procesos internos del Grupo Kraft vigentes en cada momento.

#### ANEXO I

##### DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Se adjunta al presente Convenio.

#### ANEXO II

##### PESO ESPECÍFICO DE FACTORES

Se adjunta al presente Convenio.

#### ANEXO III

##### CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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

2) La empresa atenderá y cubrirá todas aquellas necesidades derivadas de las causas que se indican a continuación, a través de contratos de duración determinada suscritos por Kraft Foods España Production 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, aún 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 número 62 de 14/03/05), en su artículo 50, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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.- Contratos por Obra o Servicio

En virtud de lo establecido en el artículo 15.1.a del ET, modificado por la Ley 35/2010 artículo 1.1, se acuerda que los contratos por Obra o servicio determinado que se suscriban con posterioridad al 18/06/2010 tengan una duración máxima de tres años ampliables hasta 12 meses más.

#### III.- 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.

### 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.

**ANEXO V****SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO****EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO CON EXPERIENCIA  
**(SIN ANTIGUEDAD)******EFFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2011**

	<b><u>SALARIO BASE</u></b>	<b><u>PLUS CONVENIO</u></b>	<b><u>TOTAL</u></b>
	<b><u>€</u></b>	<b><u>€</u></b>	<b><u>€</u></b>
TECNICO JEFE	34.583,78	13.290,48	47.874,27
TECNICO SUPERIOR	30.244,18	6.922,14	37.166,32
TECNICO MEDIO	26.547,71	9.634,22	36.181,92
TECNICO DIPLOMADO	22.087,65	12.286,17	34.373,82
JEFE FABRICACION	27.311,30	7.886,22	35.197,52
JEFE LABORATORIO	24.056,58	8.207,79	32.264,37
JEFE INSPECCION LECHERA	24.056,58	11.060,58	35.117,16
JEFE SECCION	24.056,58	4.973,33	29.029,91
CONTRAMAESTRE	24.056,58	4.973,33	29.029,91
ENCARGADO	22.972,40	4.933,16	27.905,56
INSPECTOR DE DISTRITO	21.224,58	4.892,98	26.117,56
OFICIAL 1ª LABORATORIO	19.937,09	4.866,46	24.803,56
OFICIAL 2ª LABORATORIO	19.586,71	4.473,53	24.060,23
CAPATAZ	22.650,84	4.913,19	27.564,03
JEFE 1ª ADMINISTRATIVO	25.904,83	9.091,80	34.996,63
JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	25.141,48	4.993,38	30.134,86
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	22.650,84	4.873,02	27.523,86
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	20.822,86	4.471,01	25.293,87
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18.291,68	4.129,33	22.421,01
INSPECTOR VENTAS	22.650,84	4.873,02	27.523,86
ALMACENERO	20.822,86	4.471,01	25.293,87
ESPECIALISTA 1ª	19.222,00	4.866,46	24.088,47
ESPECIALISTA 2ª	18.871,62	4.473,53	23.345,14
ESPECIALISTA 3ª	18.535,53	4.126,58	22.662,11
PEON	18.177,98	3.660,43	21.838,41
OFICIAL 1ª	19.937,09	4.866,46	24.803,56
OFICIAL 2ª	19.586,71	4.473,53	24.060,23
OFICIAL 3ª	19.250,61	4.126,58	23.377,19

**ANEXO V****SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO****EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO CON EXPERIENCIA  
(SIN ANTIGUEDAD)****EFFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2012**

(año bisiesto)

	<b><u>SALARIO BASE</u></b>	<b><u>PLUS CONVENIO</u></b>	<b><u>TOTAL</u></b>
	<b><u>€</u></b>	<b><u>€</u></b>	<b><u>€</u></b>
TECNICO JEFE	35.448,38	13.622,75	49.071,12
TECNICO SUPERIOR	31.000,28	7.095,19	38.095,48
TECNICO MEDIO	27.211,40	9.875,07	37.086,47
TECNICO DIPLOMADO	22.639,84	12.593,33	35.233,17
JEFE FABRICACION	27.994,08	8.083,37	36.077,45
JEFE LABORATORIO	24.658,00	8.412,98	33.070,98
JEFE INSPECCION LECHERA	24.658,00	11.337,09	35.995,09
JEFE SECCION	24.658,00	5.097,66	29.755,66
CONTRAMAESTRE	24.658,00	5.097,66	29.755,66
ENCARGADO	23.546,71	5.056,49	28.603,20
INSPECTOR DE DISTRITO	21.755,20	5.015,31	26.770,50
OFICIAL 1ª LABORATORIO	20.491,51	5.001,79	25.493,30
OFICIAL 2ª LABORATORIO	20.131,38	4.597,93	24.729,30
CAPATAZ	23.217,11	5.036,02	28.253,13
JEFE 1ª ADMINISTRATIVO	26.552,45	9.319,10	35.871,55
JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	25.770,02	5.118,22	30.888,23
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	23.217,11	4.994,84	28.211,96
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	21.343,43	4.582,79	25.926,22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18.748,97	4.232,56	22.981,53
INSPECTOR VENTAS	23.217,11	4.994,84	28.211,96
ALMACENERO	21.343,43	4.582,79	25.926,22
ESPECIALISTA 1ª	19.756,53	5.001,79	24.758,33
ESPECIALISTA 2ª	19.396,40	4.597,93	23.994,33
ESPECIALISTA 3ª	19.050,97	4.241,33	23.292,30
PEON	18.683,47	3.762,22	22.445,69
OFICIAL 1ª	20.491,51	5.001,79	25.493,30
OFICIAL 2ª	20.131,38	4.597,93	24.729,30
OFICIAL 3ª	19.785,94	4.241,33	24.027,27

**ANEXO V****SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO****EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO CON EXPERIENCIA  
(SIN ANTIGUEDAD)****EFFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2013**

	<b><u>SALARIO BASE</u></b>	<b><u>PLUS CONVENIO</u></b>	<b><u>TOTAL</u></b>
	<b><u>€</u></b>	<b><u>€</u></b>	<b><u>€</u></b>
TECNICO JEFE	36.334,59	13.963,31	50.297,90
TECNICO SUPERIOR	31.775,29	7.272,57	39.047,86
TECNICO MEDIO	27.891,68	10.121,95	38.013,63
TECNICO DIPLOMADO	23.205,84	12.908,16	36.114,00
JEFE FABRICACION	28.693,93	8.285,46	36.979,39
JEFE LABORATORIO	25.274,45	8.623,31	33.897,75
JEFE INSPECCION LECHERA	25.274,45	11.620,52	36.894,96
JEFE SECCION	25.274,45	5.225,10	30.499,55
CONTRAMAESTRE	25.274,45	5.225,10	30.499,55
ENCARGADO	24.135,38	5.182,90	29.318,28
INSPECTOR DE DISTRITO	22.299,08	5.140,69	27.439,77
OFICIAL 1ª LABORATORIO	20.946,41	5.112,83	26.059,24
OFICIAL 2ª LABORATORIO	20.578,28	4.700,00	25.278,28
CAPATAZ	23.797,54	5.161,92	28.959,46
JEFE 1ª ADMINISTRATIVO	27.216,26	9.552,08	36.768,34
JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	26.414,27	5.246,17	31.660,44
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	23.797,54	5.119,72	28.917,25
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	21.877,01	4.697,36	26.574,37
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	19.217,69	4.338,38	23.556,07
INSPECTOR VENTAS	23.797,54	5.119,72	28.917,25
ALMACENERO	21.877,01	4.697,36	26.574,37
ESPECIALISTA 1ª	20.195,12	5.112,83	25.307,95
ESPECIALISTA 2ª	19.826,99	4.700,00	24.526,99
ESPECIALISTA 3ª	19.473,89	4.335,48	23.809,38
PEON	19.098,24	3.845,74	22.943,98
OFICIAL 1ª	20.946,41	5.112,83	26.059,24
OFICIAL 2ª	20.578,28	4.700,00	25.278,28
OFICIAL 3ª	20.225,17	4.335,48	24.560,66

**ANEXO VI  
CLASIFICACION PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES  
EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA  
EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2011**

		<b>SALARIO BASE EUR BRUTOS</b>	<b>PLUS CONVENIO EUR BRUTOS</b>	<b>TOTAL EUR BRUTOS</b>
<b>NIVEL I</b>				
AUXILIAR DE PRODUCCION	EMPACADO RETRACTILADO LLENADO ETIQUETADO	12.491,98	3.122,99	<b>15.614,97</b>
<b>NIVEL II</b>				
AUXILIAR DE SERVICIO Y AYUDANTES DE PROCESO	MANTENIMIENTO CALIDAD TRANSPORTE PROCESO	14.170,60	3.542,65	<b>17.713,25</b>
<b>NIVEL III</b>				
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE DE ADMINISTRACIÓN	14.170,60	3.542,65	<b>17.713,25</b>

**ANEXO VI  
CLASIFICACION PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES  
EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA  
EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2012 (año bisiesto)**

		<b>SALARIO BASE EUR BRUTOS</b>	<b>PLUS CONVENIO EUR BRUTOS</b>	<b>TOTAL EUR BRUTOS</b>
<b>NIVEL I</b>				
AUXILIAR DE PRODUCCION	EMPACADO RETRACTILADO LLENADO ETIQUETADO	12.839,36	3.209,83	<b>16.049,20</b>
<b>NIVEL II</b>				
AUXILIAR DE SERVICIO Y AYUDANTES DE PROCESO	MANTENIMIENTO CALIDAD TRANSPORTE PROCESO	14.564,66	3.641,16	<b>18.205,82</b>
<b>NIVEL III</b>				
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE DE ADMINISTRACIÓN	14.524,86	3.631,22	<b>18.156,08</b>

**ANEXO VI  
CLASIFICACION PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES  
EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA  
EFECTIVIDAD 01 DE ENERO DE 2013**

		<b>SALARIO BASE EUR BRUTOS</b>	<b>PLUS CONVENIO EUR BRUTOS</b>	<b>TOTAL EUR BRUTOS</b>
<b>NIVEL I</b>				
AUXILIAR DE PRODUCCION	EMPACADO RETRACTILADO LLENADO ETIQUETADO	13.124,39	3.281,09	<b>16.405,48</b>
<b>NIVEL II</b>				
AUXILIAR DE SERVICIO Y AYUDANTES DE PROCESO	MANTENIMIENTO CALIDAD TRANSPORTE PROCESO	14.887,98	3.722,00	<b>18.609,98</b>
<b>NIVEL III</b>				
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE DE ADMINISTRACIÓN	14.887,98	3.722,00	<b>18.609,98</b>



## ANEXO VII

## CONTRATOS DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS.

1) Contratos para la formación: Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de 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.



## ANEXO IX

## COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN, ACOSO Y MOBBING

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.

## ANEXO X

## 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.

8214

Ministerio de Trabajo e Inmigración

## Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

Don Fernando José Galindo Meño, Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de León.

Hago saber: Que agotado sin resultado el trámite usual de notificaciones de los previstos en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (*BOE* 27.11.92), y utilizando el procedimiento previsto en el número 5 del citado artículo 59, se comunica que por esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social se han [levantado las siguientes actas](#):

N.º: I242011000093565 de seguridad social

Empresa: Martínez Martínez Juan Ramón

Domicilio: calle El Ollano (Antigua Carretera de Astorga) 6, Puerta D, La Virgen del Camino - León

Por incurrir en la infracción en materia social que en el texto del acta de infracción se especifica, con una propuesta de sanción de tres mil setecientos cincuenta euros (3.750,00 €).

N.º: I242011000112864 de obstrucción

Empresa: Mármoles Aldeyvilla SL

Domicilio: calle del Parque (Urbanización El Roncal) 11, San Andrés del Rabanedo - León

Por incurrir en la infracción en materia social que en el texto del acta de infracción se especifica, con una propuesta de sanción de seiscientos veintiséis euros (626,00 €).

N.º: I242011000120039 de seguridad social

Empresa: Lobato Jiménez Grupo Inmobiliario SL

Domicilio: calle La Lavandera s/n, Cacabelos - León

Por incurrir en la infracción en materia social que en el texto del acta de infracción se especifica, con una propuesta de sanción de novecientos setenta y tres euros con cincuenta y dos céntimos (973,52 €).

N.º: 242011008019778 de liquidación

Empresa: Cardona Echeverri Elisabeth

Domicilio: calle Nicomedes Martín Mateos, 3, Piso 1 Puerta D, Ponferrada - León

Por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de ochocientos setenta y tres euros con treinta y seis céntimos (873,36 €).

N.º: 242011008025539 de liquidación

Empresa: Gutiérrez Rodríguez Brisamar

Domicilio: calle Santiago Apóstol 8, Piso Bajo, Trobajo del Camino - León

Por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de dos mil ciento treinta euros con noventa y ocho céntimos (2.130,98 €), coordinada con acta de infracción a normas de Seguridad Social número I242011000117413 por importe de mil doscientos euros (1.200,00 €).

N.º: 242011008025842 de liquidación

Empresa: Gutiérrez Rodríguez Brisamar

Domicilio: calle Santiago Apóstol 8, Piso Bajo, Trobajo del Camino - León

Por infracción de los preceptos que se indican en el acta de liquidación, siendo el importe total de la liquidación de doce mil ciento sesenta y tres euros con treinta y un céntimos (12.163,31 €).

Se hace saber igualmente que, contra las presentes actas, se podrá interponer escrito de alegaciones, en el plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente a esta notificación, ante el órgano competente para resolver, acompañado de la prueba que estime pertinente, conforme se dispone en el artículo 52.1.b) del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (*BOE* 08.08.00); artículo 31.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (*BOE* 29.06.94), y artículo 17 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo (*BOE* 03.06.98).

Asimismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, los interesados podrán, en el plazo de diez días a partir de la publicación de este anuncio, comparecer en las oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

(calle Gran Vía de San Marcos, 27, de León), al objeto de que les sea notificado el texto íntegro del acta.

Y para que sirva de notificación en forma a las empresas anteriormente citadas, y para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, expido el presente en León a 7 de octubre de 2011.

Firma (ilegible)

8447

Ministerio de Trabajo e Inmigración

**Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social**

Don Fernando José Galindo Meño, Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de León.

Se publica el presente edicto para que sirva de notificación a efectos legales, de conformidad con 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, ante la imposibilidad por ausencia o ignorado paradero de comunicarle la [resolución del acta de infracción](#), levantadas a los sujetos responsables que a continuación se relacionan.

El importe de las sanciones puede hacerse efectivo por los medios legalmente establecidos. Al mismo tiempo se advierte el derecho que les asiste para interponer recurso de alzada ante la autoridad que corresponda según la materia (1), en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de esta notificación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 114 y siguientes concordantes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, con la advertencia de que transcurrido dicho plazo, se continuará el procedimiento reglamentario, que concluye con su exacción por la vía de apremio.

(1) Relación de Direcciones Generales ante las cuales, según la materia, puede interponerse el recurso de alzada: seg. social ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, obstrucción ante la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desempleo ante la Dirección General de Trabajo.

Núm. acta	Sujeto responsable	Importe
I242011000014147	Ángel José Natal Fernández	1.000,00 euros
I242011000014248	Ángel José Natal Fernández	3.700,00 euros
I242011000025968	Moustafa Ahmed Soliman Ahmed	356,29 euros
I242011000032234	Electromontajes Bierzo SL	2.479,53 euros
I242011000035870	J. Álvarez, M. Suárez, B.Granda, C.B.	2.000,00 euros
I242011000043550	Kbm Gesteco 08 SL	4.208,45 euros
I242011000049109	Francisco Gavela Ciudad	510,39 euros
I242011000055573	Holger David Holguin Marcillo	468,12 euros
I242011000057896	Filemón Fernández Martínez	1.030,96 euros
I242011000061839	Nathael Lago García	6.423,65 euros
I242011000064162	María Carmen Calero Luna	472,00 euros
I242011000064566	Hincas y Trabajos Mineros SL	6.251,00 euros
I242011000066081	Restauración N-630 SL	626,00 euros
I242011000066889	Susana Diez Rubio	382,17 euros
I242011000067192	Aurelian Marian--,Stancu	1.739,70 euros
I242011000067495	María Pita, C.B.	408,89 euros
I242011000067600	Juan E. Frances de la Cruz	632,38 euros
I242011000068509	María Carmen Santos Pérez	1.252,00 euros
I242011000070024	José Manuel Cela López	1.271,25 euros
I242011000071640	Andre Maxwell Hunt -	404,96 euros
I242011000071741	Juan José Andrés Prieto	600,24 euros
I242011000071842	Diego Nistal Corzón	1.000,00 euros
I242011000072751	Marcos Mosteiro Mendo	1.190,30 euros
I242011000072953	Mazaped 2010 SL	539,93 euros
I242011000082653	C.B. Exhobe	1.176,30 euros
I242011000082754	Carlos Heli Red Cerezal	617,78 euros
I242011000082855	Ireya Pintura SL	346,96 euros
I242011000083360	Ancares Villafranca SL	1.486,72 euros
I242011000085683	Constantin Livi Bot--	1.000,00 euros
I242011000086087	Holger David Holguin Marcillo	1.000,00 euros
I242011000087000	Holger David Holguin Marcillo	6.251,00 euros

Y para que sirva de notificación en forma a las empresas anteriormente citadas, y para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, expido el presente en León, a 10 de octubre de 2011.

Firma (ilegible).



Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

# Confederación Hidrográfica del Duero

## Comisaría de Aguas

### ANUNCIO DE RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE CONCESIÓN DE UN APROVECHAMIENTO DE AGUAS SUBTERRÁNEAS, DE REFERENCIA [CP-6079/2007-LE](#) (ALBERCA-UTE/INY), CON DESTINO A ABASTECIMIENTO EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE CABRILLANES (LEÓN)

Examinado el expediente incoado a instancia del Ayuntamiento de Cabrillanes (P24030001) solicitando la concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas procedentes de la Unidad Hidrogeológica "Sin Clasificar" en el Plan Hidrológico de cuenca, en el término municipal de Cabrillanes (León), por un volumen máximo anual de 5.600,70 m<sup>3</sup>, un caudal máximo instantáneo de 0,54 l/s, y un caudal medio equivalente de 0,18 l/s, con destino a abastecimiento, esta Confederación Hidrográfica del Duero, en virtud de la competencia otorgada por el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Aguas, y de acuerdo con el vigente Reglamento del Dominio Público Hidráulico, ha resuelto, con fecha 30 de agosto de 2011, el otorgamiento de la concesión de aguas subterráneas, con las características principales que se reseñan a continuación:

Otorgar la concesión de aguas subterráneas, de acuerdo con las características y condiciones que figuran en la resolución del expediente referenciado, y cuyas características del derecho son:

Titular: Ayuntamiento de Cabrillanes.

N.I.F.: P24030001

Tipo de uso: Abastecimiento (34 habitantes de la localidad de Torre de Babia).

Uso consuntivo: Sí.

Volumen máximo anual (m<sup>3</sup>): 5.600,70.

Caudal máximo instantáneo (l/s): 0,54.

Caudal medio equivalente (l/s): 0,18.

Procedencia de las aguas: Unidad Hidrogeológica "Sin Clasificar" en el Plan Hidrológico de cuenca

Plazo por el que se otorga: 50 años desde la resolución de concesión.

Título que ampara el derecho: resolución de concesión administrativa.

El contenido íntegro de la resolución de concesión puede conocerse accediendo al correspondiente expediente concesional que se encuentra archivado en las oficinas de esta Confederación Hidrográfica, o a través de la página web [www.chduero.es](http://www.chduero.es) (Inicio\Tramitación\Resoluciones de Concesión).

El Jefe de Área de Gestión del D.P.H., P.A. el Jefe de Servicio, José Ignacio Santillán Ibáñez.

8411

30,60 euros

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

## Confederación Hidrográfica del Duero

### Comisaría de Aguas

Servicio Territorial de Fomento de León. Junta de Castilla y León, con NIF/CIF y domicilio en avenida Peregrinos, s/n, 24071 León, solicita de la Confederación Hidrográfica del Duero autorización para realizar obras del proyecto “Variante conjunta de Llanos de Alba y Barrio de la Debesa (La Robla). CL-626 de L.C.A. de Asturias a Aguilar de Campoo por La Robla y Guardo (León)”, en el término municipal de La Robla, provincia de León.

Las obras descritas en la documentación presentada son las siguientes:

Proyecto “Variante conjunta de Llanos de Alba y Barrio de la Debesa (La Robla). CL-626 de L.C.A. de Asturias a Aguilar de Campoo por La Robla y Guardo (León)” que implican la construcción de un puente sobre el río Bernesga, varias estructuras de paso sobre diferentes arroyos y la modificación de la red de drenaje.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 105 y 126 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, modificado por el Real Decreto 606/2003, de 23 de mayo, y Real Decreto 9/2008, de 11 de enero (RDPH), a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, en esta Confederación Hidrográfica del Duero, calle Muro, 5, Valladolid, donde se hallan de manifiesto las documentaciones técnicas del expediente de referencia: [OC 25810/11 LE](#).

Valladolid, 6 de octubre de 2011.–El Jefe del Área de Gestión del Dominio Público Hidráulico, Rogelio Anta Otoresel.

8439

19,80 euros

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

# Confederación Hidrográfica del Duero

## Comisaría de Aguas

### V-1602.-LE.

Bodegas y Viñedos del Páramo SL, con C.I.F. B-24604316, y con domicilio a efectos de notificación en calle El Rañadero, n.º 32, 2.º J, en el t.m. de Valdevimbre, solicita de la Confederación Hidrográfica del Duero autorización para efectuar el vertido de las aguas residuales procedentes de una bodega, al terreno, en el término municipal de Valdevimbre (León), previo paso por un sistema de depuración.

### INFORMACIÓN PÚBLICA

Las aguas residuales, previa su incorporación al terreno, serán tratadas en la estación depuradora de aguas residuales según el proyecto "Instalación de estación depuradora de aguas residuales y de reutilización del vertido de agua depurada en riego de zonas verdes no accesibles al público para Bodegas y Viñedos del Páramo SL, en el término municipal de Valdevimbre", que consta de las siguientes fases:

- Rototamiz de luz de paso 0,5 mm.
- Balsa de homogeneización de 300 m<sup>3</sup> (13 m x 11 m de lado).
- Reactor biológico secuencial de 300 m<sup>3</sup> (13 m x 11 m de lado) equipado con 32 difusores y 2 soplantes.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 248 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 606/2003 de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de treinta días contados a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, quienes se consideren afectados presenten las oportunas alegaciones ante esta Secretaría de la Confederación Hidrográfica del Duero, c/ Muro, 5, Valladolid, 1602. - LE).

El Jefe de Área de Calidad de las Aguas, Julio Pajares Alonso.

8337

22,50 euros

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

## Confederación Hidrográfica del Miño-Sil

Secretaría General

ANUNCIO DE LA CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL RELATIVO A LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTE SANCIONADOR [S/24/0091/10](#)

De conformidad con lo establecido en el artículo 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 resolución del expediente sancionador que se indica, instruido por esta Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

El correspondiente expediente obra en el Servicio de Gestión de Usuarios y Apoyo Administrativo de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, Progreso 6, de Orense, ante la cual les asiste el derecho de presentar recurso potestativo de reposición ante el Presidente de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil o recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Galicia o el correspondiente a la circunscripción del domicilio del denunciado, en el plazo de un mes o dos meses respectivamente, contados desde el siguiente al de la publicación.

Expediente: S/24/0091/10. Sancionado: Marinov Leven Isaev, Marinov, Stefanov Aleko Dimitrov, Alekov Aleko Sabev y otro. Término municipal infractor: Cacabelos (León). Acuerdo de incoación: 30/11/2010. Artículo Ley de Aguas: 116 a). Artículo Reglamento Dominio Público Hidráulico: 316 a).

Orense, 5 de octubre de 2011.–El Secretario General, Manuel González Torres.

8469

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

# Confederación Hidrográfica del Miño-Sil

## Comisaría de Aguas

Expediente: [A/24/09809](#).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril (*BOE* del día 30), se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, de fecha 23 de septiembre de 2011, y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada al Ayuntamiento de Molinaseca la oportuna concesión para aprovechamiento de agua del manantial El Fontanal y La Llamilla en Paradasolana, término municipal de Molinaseca (León), con destino a abastecimiento del barrio Solano.

El Comisario de Aguas adjunto, Gonzalo Gutiérrez de la Roza Pérez.

8419

10,80 euros

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

## Confederación Hidrográfica del Miño-Sil

Comisaría de Aguas

Expediente: [A/24/09810](#).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril (*BOE* del día 30), se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, de fecha 23 de septiembre de 2011, y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada al Ayuntamiento de Molinaseca la oportuna concesión para aprovechamiento de agua del manantial La Herbial en Paradasolana, término municipal de Molinaseca (León), con destino a abastecimiento del barrio Abesedo.

El Comisario de Aguas adjunto, Gonzalo Gutiérrez de la Roza Pérez.

8418

10,80 euros



Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

# Confederación Hidrográfica del Miño-Sil

Comisaría de Aguas

INFORMACIÓN PÚBLICA

[Expediente: A/24/10186.](#)

O-05-11.

Asunto: Solicitud de autorización para las obras de construcción de puente en dominio público hidráulico del río Cúa.

Peticionario: Diputación de León.

N.I.F. número: P 2400000B.

Domicilio: Pl. San Marcelo, 6- Apartado de correos número 5, 24080 León (León).

Nombre del río o corriente: Cúa.

Punto de emplazamiento: Villabuena.

Término municipal y provincia: Cacabelos (León).

Breve descripción de las obras y finalidad:

Se solicita autorización para la construcción, inmediatamente aguas abajo del puente existente, de un puente sobre el río Cúa de unos 64 metros de luz, divididos en tres vanos de 20, 30 y 14 metros de luz respectivamente, con alineación recta. Los vanos son isostáticos de dintel recto, siendo la sección del vano central de cuatro vigas artesa pretensadas de canto 1,50 m y losa de hormigón armado sobre prelosas con canto 0.25 m. Las dos pilas, situadas en las márgenes del río, son de hormigón armado, cada una con tres fustes macizos de sección circular, unidas en un encepado y cimentadas mediante pilotes de 1,2 metros de diámetro. Los estribos son cargaderos de hormigón armado, siendo el izquierdo cimentado mediante pilotes de diámetro 1,2 metros, y el derecho en cimentación directa. Los estribos se protegerán con sendos muros de escollera. En el estribo izquierdo se ejecutará un terraplén, mientras que en el derecho no son precisos movimientos de tierras. El vial tiene una sección tipo de 10 metros de anchura, con calzada de doble sentido de 7 metros y dos aceras de 1,5 metros. Se procederá a la demolición del antiguo puente, restituyendo el entorno a su estado previo.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, contados a partir del día siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Cacabelos, o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Poblado Embalse de Bárcena, 24400 Ponferrada - León), donde estará de manifiesto el expediente.

El Comisario de Aguas adjunto, Gonzalo Gutiérrez de la Roza Pérez.

8415

31,50 euros

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

# Confederación Hidrográfica del Miño-Sil

Comisaría de Aguas

INFORMACIÓN PÚBLICA

[Expediente: A/24/10486.](#)

O-97-11.

Asunto: Solicitud de autorización para las obras de limpieza y acondicionamiento del arroyo de los Valtuilles en dominio público hidráulico en Valtuille de Abajo.

Peticionario: Ayuntamiento de Villafranca del Bierzo.

N.I.F. número: P 2421300A.

Domicilio: Pl. Mayor, 1- 24500 Villafranca del Bierzo (León).

Nombre del río o corriente: arroyo de los Valtuilles.

Punto de emplazamiento: Valtuille de Abajo.

Término municipal y provincia: Villafranca del Bierzo (León).

Breve descripción de las obras y finalidad:

Se solicita autorización para la limpieza del cauce del arroyo de los Valtuilles a su paso por Valtuille de Abajo, en un tramo de 1,3 kilómetros. Se limpiará la sección del cauce, eliminando basuras, podando vegetación y eliminando algunos pies de árbol; todo ello ejecutado manualmente.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, contados a partir del día siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Villafranca del Bierzo, o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Poblado Embalse de Bárcena, 24400 Ponferrada - León), donde estará de manifiesto el expediente.

El Comisario de Aguas adjunto, Gonzalo Gutiérrez de la Roza Pérez.

8507

23,40 euros

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

# Confederación Hidrográfica del Miño-Sil

Comisaría de Aguas

INFORMACIÓN PÚBLICA

[Expediente: A/24/10484.](#)

O-95-11.

Asunto: Solicitud de autorización para las obras de limpieza y acondicionamiento en dominio público hidráulico del río Tejeira, en Tejeira.

Peticionario: Ayuntamiento de Villafranca del Bierzo.

N.I.F. número: P 2421300A.

Domicilio: Pl. Mayor, 1- 24500 Villafranca del Bierzo (León).

Nombre del río o corriente: Tejeira.

Punto de emplazamiento: Tejeira.

Término municipal y provincia: Villafranca del Bierzo (León).

Breve descripción de las obras y finalidad:

Se solicita autorización para la limpieza del cauce del arroyo Tejeira a su paso por Tejeira, en un tramo de 0,6 kilómetros. Se limpiará la sección del cauce, eliminando basuras, podando vegetación y eliminando algunos pies de árbol; todo ello ejecutado manualmente.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, contados a partir del día siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Villafranca del Bierzo, o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Poblado Embalse de Bárcena, 24400 Ponferrada - León), donde estará de manifiesto el expediente.

El Comisario de Aguas adjunto, Gonzalo Gutiérrez de la Roza Pérez.

8506

22,50 euros

# Administración de Justicia

## Juzgados de lo Social

### NÚMERO TRES DE LEÓN

#### SERV. COMÚN ORDENACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

NIG: 24089 44 4 2011 0002403

074100

[N.º autos: despido/ceses en general 0000775/2011](#)

Demandante/s: José Antonio Prieto San Martín

Abogado/a: José Angel Álvarez Díez

Demandado/s: José Eugenio Otero Sabugo

#### EDICTO

Doña María Amparo Fuentes-Lojo Lastres, Secretaria de lo Social número tres de León.

Hago saber: Que por resolución, dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de José Antonio Prieto San Martín contra José Eugenio Otero Sabugo, en reclamación por despido, registrado con el n.º 0000775/2011, se ha acordado citar a José Antonio Prieto San Martín, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 26 de octubre de 2011 a las 12.00 horas y a las 12.15 horas, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número tres sito en avda. Sáenz de Miera n.º 6, 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 fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a José Eugenio Otero Sabugo, se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y colocación en el tablón de anuncios.

En León, a 13 de octubre de 2011.—La Secretaria Judicial, María Amparo Fuentes-Lojo Lastres.

8582

# Administración de Justicia

Juzgados de lo Social

NÚMERO TRES DE LEÓN

SERV. COMÚN ORDENACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

74100

NIG: 24089 44 4 2010 0002555

074100

[N.º autos: procedimiento ordinario 0000834/2010](#)

Demandante/s: Eduardo Rodríguez Callejo

Demandado/s: Dema Expres SL

EDICTO

Doña María Amparo Fuentes-Lojo Lastres, Secretaria de lo Social número tres de León.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Eduardo Rodríguez Callejo contra Dema Expres SL, en reclamación por cantidad, registrado con el n.º 0000834/2010 se ha acordado citar a Eduardo Rodríguez Callejo, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 28 de noviembre de 2011 a las 12.15 y 12.30 horas, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número tres sito en avda. Sáenz de Miera n.º 6, 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 fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Dema Expres SL, se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y colocación en el tablón de anuncios.

En León, a 7 de octubre de 2011.–La Secretaria Judicial, María Amparo Fuentes-Lojo Lastres.

8587

# Administración de Justicia

## Juzgados de lo Social

### NÚMERO UNO DE PONFERRADA

NIG: 24115 44 4 2011 0001598

074100

N.º autos: [despido/ceses en general 0000743/2011](#)

Demandante/s: Mercedes Antúnez de Mures

Demandado/s: Antonio Blanco Prada

#### EDICTO

Don Sergio Ruiz Pascual, Secretario de lo Social número uno de Ponferrada.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de doña Mercedes Antúnez de Mures contra Antonio Blanco Prada, en reclamación por despido, registrado con el número 0000743/2011, se ha acordado citar Antonio Blanco Prada, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 23 de noviembre a las 11.30 horas, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número uno, sito en avenida Huertas de Sacramento, 14, planta 2.ª, 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 fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Antonio Blanco Prada, 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 10 de octubre de 2011.–El Secretario Judicial, Sergio Ruiz Pascual.

8560

# Administración de Justicia

## Juzgados de lo Social

### NÚMERO DOS DE PONFERRADA

NIG: 24115 44 4 2011 0000446  
074100

N.º autos: [procedimiento ordinario 0000208/2011](#)

Demandante/s: Agapito Fernando Rafael Neira

Abogado/a: Javier Gil Fierro

#### EDICTO

Doña Raquel López Arias, Secretaria de lo Social número dos de Ponferrada.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Agapito Fernando Rafael Neira contra Baudimetal SL, Elaborado de Máquinas SL, Transformados Téllez SL, Construcciones Metálicas Carlos SL, Jesa Sistemas Aplicados SL, Industrias Mecánicas del Noroeste SL, Laservet SL, en reclamación por ordinario, registrado con el número 0000208/2011, se ha acordado citar a Agapito Fernando Rafael Neira, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 14 de mayo de 2012, a las 11.00 horas, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número dos, sito en avenida Huertas de Sacramento, número 14, 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 fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Baudimetal SL, Elaborado de Máquinas SL, Transformados Téllez SL, Construcciones Metálicas Carlos SL, Jesa Sistemas Aplicados SL, Industrias Mecánicas del Noroeste SL, Laservet SL, 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 10 de octubre de 2011.—La Secretaria Judicial, Raquel López Arias.

8484



# Administración de Justicia

## Juzgados de lo Social

### NÚMERO DOS DE PONFERRADA

NIG: 24115 44 4 2011 0000679  
074100

N.º autos: [procedimiento ordinario 0000314/2011](#)

Demandante/s: José Angel Alonso García

Demandado/s: Maquinaria Hermanos Neira SL, Maquinaria Hermanos Neira SL, Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

#### EDICTO

Doña Raquel López Arias, Secretaria de lo Social número dos de Ponferrada.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de José Angel Alonso García contra Maquinaria Hermanos Neira SL, Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), en reclamación por ordinario, registrado con el número 314/2011, se ha acordado citar a la empresa Maquinaria Hermanos Neira SL, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 8 de noviembre de 2011 a las 10.15 horas, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número dos, sito en avenida Huertas de Sacramento, número 14, 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 fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Maquinaria Hermanos Neira SL, 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 13 de octubre de 2011.—La Secretaria Judicial, Raquel López Arias.

8589

# Administración de Justicia

## Juzgados de lo Social

### NÚMERO DOS DE PONFERRADA

NIG: 24115 44 4 2011 0001496  
074100

N.º autos: [despido/ceses en general 0000705/2011](#)

Demandante/s: Rubén Regueiro García

Demandado/s: Hermeriel SA, Ullastres Lecturas y Contratos SL, Ullastres SA

#### EDICTO

Doña Raquel López Arias, Secretaria de lo Social número dos de Ponferrada.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Rubén Regueiro García contra Hermeriel SA, Ullastres Lecturas y Contratos SL, Ullastres SA, en reclamación por despido, registrado con el número 0000705/2011 se ha acordado citar a Hermeriel SA, Ullastres Lecturas y Contratos SL y Ullastres SA, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 28 de octubre de 2011 a las 11:30, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número dos, sito en avenida Huertas de Sacramento, número 14, 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 fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Hermeriel SA, Ullastres Lecturas y Contratos SL, Ullastres SA, se expide la presente cédula para su publicación en los boletines oficiales de las provincias de León y de Madrid y colocación en el tablón de anuncios.

En Ponferrada, a 14 de octubre de 2011.–La Secretaria Judicial, Raquel López Arias.

8620

# Administración de Justicia

## Juzgados de lo Social

### NÚMERO DOS DE PONFERRADA

NIG: 24115 44 4 2011 0001497

074100

N.º autos: [despido/ceses en general 0000706/2011](#)

Demandante/s: Francisco Alberto López Miguez

Demandado/s: Hermeriel SA, Ullastres Lecturas y Contratos SL, Ullastres SA

#### EDICTO

Doña Raquel López Arias, Secretaria de lo Social número dos de Ponferrada.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Francisco Alberto López Miguez contra Hermeriel SA, Ullastres Lecturas y Contratos SL, Ullastres SA, en reclamación por despido, registrado con el número 0000706/2011 se ha acordado citar a Ullastres Lecturas y Contratos SL, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 28 de octubre de 2011 a las 13:00, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número dos, sito en avenida Huertas de Sacramento, número 14, 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 fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Ullastres Lecturas y Contratos SL, se expide la presente cédula para su publicación en los boletines oficiales de las provincias de León y de Madrid y colocación en el tablón de anuncios.

En Ponferrada, a 14 de octubre de 2011.—La Secretaria Judicial, Raquel López Arias.

8623