JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁFICO DE VALLADOLID

De conformidad con lo dispuesto en los artículo 59.4 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 las resoluciones sancionadoras recaídas en los RECURSOS de los expedientes que se indican, dictadas por la Autoridad competente, a las personas o entidades sancionadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones, que agotan la vía administrativa, puede interponerse, conforme establece el artículo 46-1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio (B.O.E. n° 167, de 14 de julio) Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso contencioso-administrativo en el plazo de DOS MESES, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Provincial de la Provincia.

El importe de la multa deberá hacerse efectivo en cualquier Jefatura Provincial de Tráfico, dentro de los QUINCE DÍAS HÁBILES siguientes a la fecha de firmeza de la referida Resolución, firmeza que se producirá en la fecha en que se realice la presente notificación con las publicaciones de este Edicto. Transcurrido dicho plazo sin haber sido abonado el importe de la multa, su exacción se llevará a cabo por el procedimiento de apremio, con un incremento del 20%, regulado en el Reglamento General de Recaudación (Art. 84 del Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, que aprueba el Texto Articulado de la Ley Sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial).

En su caso la Autorización Administrativa para conducir, deberá entregarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de firmeza antes señalada.

Valladolid, 27 de abril de 2009.-El Jefe Provincial de Tráfico, Ángel Toriello de la Fuente.

R.D.L. = Real Decreto Legislativo; R.D.=Real Decreto; ART; = Artículo; CANT: = Cantidad en Euros; SUSP: = Meses de Suspensión; PTOS: = Puntos

Nº EXPE.	NOMBRE Y APELLIDOS	PRECEPTO	ART.	CANT	SUSP	PTOS	LOCALIDAD
470450347167	ANA POMBO ROSE	R.D. 13/1992	48	100			ALCOBENDAS
470045694787	ANTONELLA RUBINO	R.D. 13/1992	167	90			BARCELONA
470045712406	TODOR TODOROV STANCHEV	R.D. 13/1992	120.1	450	1	6	COLLADO VILLALBA
479450357119	JAIME A. GONZALEZ GARCIA	R.D.L. 339/90	72.3	310			LEON
479450395789	ANCLAU Y GROUP SL	R.D.L. 339/90	72.3	310			MADRID
470450372320	LORENZO RODRIGUEZ MAGAZ	R.D. 13/1992	48	100			MADRID
470450390437	CARLOS F. PARDO CARO	R.D. 13/1992	48	100			MAJADAHONDA
470450296846	JOSE PACHECO FRONTAURA	R.D. 13/1992	48	100			PARACUELLOS JARAMA
470450135309	JOSE IGNACIO MIÑAN GONZALEZ	R.D. 13/1992	48	PAGA		3	PERILLO
479403574882	CRESCENCIO VALBUENA GIL	R.D.L. 339/90	72.3	310			ROALES DE CAMPOS
479450334739	RIBANTOR SL	R.D.L. 339/90	72.3	310			TORDESILLAS
479045549916	ARACELI LECHUGA DEL PINO	R.D.L. 339/90	72.3	310			VALDESTILLAS
479403261016	LUIS ALBERTO CASQUERO MARTINEZ	R.D.L. 339/90	72.3	PAGA			VALLADOLID
470403558662	Mª JESUS HERRERO DE LA RED	R.D. 13/1992	52	200		3	VALLADOLID
470045089867	MIKEL LOBATO GABARRE	R.D. 2822/98	26.1	10			VALLADOLID
470045089879	MIKEL LOBATO GABARRE	R.D. 2822/98	26.1	10			VALLADOLID
479450428072	Mª PURIFICACI"N MANCEBO LOBETE	R.D.L. 339/90	72.3	310			VALLADOLID
479450128271	EUGENIO MEDINA CALZADA	R.D.L. 339/90	72.3	310			VENTA DE BAÑOS

3968/2009

II.- ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenios Colectivos

Expte.: 1836

RESOLUCIÓN DE 28 DE ABRIL DE 2009, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2008, 2009 Y 2010

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2008, 2009 Y 2010" (Código 4700095), suscrito el día 25 de noviembre de 2008, de una parte, Asociación Provincial de Empresarios de Confitería y, de otra, por los representantes de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO, con fecha de entrada en este Organismo el día 26 de febrero de 2009, y tras la corrección oportuna de fecha 27 de abril de 2009; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, 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 (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los arts. 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCYL de 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial.

Acuerda

Primero.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 28 de abril de 2009.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2008, 2009 Y 2010

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, atribuyendo al mismo carácter estatutario y reconociendose mutua legitimación para celebrarlo, lo hacen al amparo de lo establecido en el Artículo 83, aptdo. 3 del R.D.L. 1/1995, Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación para todas las personas y trabajadores dedicados a la fabricación industrial de artículos de pastelería, confitería, bollería, repostería y venta al por mayor, así como a la dependencia mercantil, servicios auxiliares y com-

plementarios de las mismas, establecidas dentro de los limites territoriales de la provincia de Valladolid.

Artículo 2º.- Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre del año 2010, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. No obstante sus efectos salariales se retrotraerán al día 1 de Enero de 2008.

La denuncia del presente Convenio Colectivo será automática y hasta la firma de uno nuevo se mantendrá vigente el presente en todos sus términos tanto económicos como normativos.

Para su parte normativa, no se pacta término de vigencia, considerandose la misma como indefinida, salvo que por cualquiera de las partes ó por imposición normativa de rango superior fuese acordada ó necesaria su modificación

Artículo 3º.- Globalidad y vinculación a la totalidad del Convenio.

El presente Convenio Colectivo, representa un todo orgánico é indivisible y a efectos de aplicación en el sector será considerado globalmente.

En caso de que la Autoridad Laboral, lo considerara en todo ó en parte no ajustado a derecho, el mismo no tendrá validez y debería ser nuevamente negociado.

Artículo 4º.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son en su totalidad compensables y absorbibles en computo global anual, con las que vinieran disfrutando los trabajadores.

No podrá ser compensado ni absorbido el Plus de Transporte ni las Primas de Producción en aquellas empresas que las tuvieran establecidas.

Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas, tanto a título individual como colectivo las condiciones de trabajo que fueran superiores a las que en este Convenio Colectivo se establecen.

Artículo 6º.- Contratación.

Todos los contratos de trabajo, independientemente de su modalidad ó duración, han de ser formalizados por escrito y registrados ante la oficina del INEM correspondiente

Todos los contratos de trabajo suscritos al amparo de la normativa vigente a la firma de este Convenio, se transformarán en indefinidos a los trés años de su vigencia, salvo que por cualquiera de las partes mediara denuncia de rescisión.

- Contrato indefinido
- Contrato para la formación
- Contrato en practicas
- Contrato de obra ó servicio
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato eventual por circunstancias de la producción(la duración máxima de este contrato será incluida la prorroga de 12 meses en un periodo de 18 meses)

Artículo 7º.- Empresas de Trabajo Temporal.

La contratación se realizará de acuerdo con lo previsto el el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8º.- Disposiciones comunes para los Contratos Formativos y Duración determinada ó temporal.

A la finalización de estos contratos y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en Contratos para el Fomento de la Contratación Indefinida, al amparo de la normativa legal que fuera de aplicación.

Artículo 9º.- Ascensos y escalafones.

En cada empresa, la dirección previa consulta de los representantes de los trabajadores, determinará las pruebas selectivas a realizar para el ascenso a las distintas categorías.

Tales pruebas se efectuarán con la participación de los representantes de los trabajadores y en ellas habrá de tenerse en cuenta, en igualdad de méritos, la preferencia de los especialistas para cubrir los puestos de oficiales.

La empresa exhibirá anualmente y dentro del primer trimestre en el tablón de anuncios del centro de trabajo, el escalafón del personal en el cual se reflejarán las categorías profesionales y la antigüedad de todos los trabajadores que la empresa ocupe.

Artículo 10º.- Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.

1.- Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical ó cualquier otra condición ó circunstancia personal ó social.

2.- Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio ó practica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio ó practica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios ó adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar directa ó indirectamente por razón de sexo.

3.- Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

En el caso de empresas demás de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombre, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 11º.- Trabajos de inferior y superior categoría.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba realizar funciones propias de categoría superior a la suya, percibirá durante el tiempo que duren dichos trabajos el salario correspondiente a la categoría realmente desempeñada, tanto por lo que se refiere al salario diario ó mensual, como a la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas durante dicho periodo.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida, por un tiempo superior a 60 días en un periodo de 6 meses, puede reclamar a la empresa la categoría profesional desempeñada.

Si por necesidades perentorias ó imprevistas de la actividad productiva, precisara la empresa destinar a un trabajador a tareas de categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y hasta un máximo de 2 meses consecutivos ó 6 alternos, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional debiendo comunicarlos a los representantes de los trabajadores.

Artículo 12º.- Movilidad funcional ó geográfica.

1.- El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario ó persona a quien este delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el seno de la empresa ó geográfica, ejerciendo como limite para la misma lo dispuesto en los Arts. 22, 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales ú organizativas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3.- La realización de funciones de superior ó inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Aún siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural ó colectivamente a los trabajadores, los Convenios Colectivos podrán establece precisiones al respecto , instrumentos de formación y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el SERLA en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 13º.- Periodo de prueba.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba cuando así conste por escrito en su contrato de trabajo.

El periodo de prueba no podrá exceder de:

-180 días para los titulados y técnicos.

-45 días para los trabajadores cualificados.

-15 días para los trabajadores no cualificados.

La situación de Incapacidad Temporal no interrumpirá el periodo de prueba.

La rescisión del contrato de trabajo dentro del periodo de prueba, no será motivo de ningún tipo de preaviso ni de indemnización.

Artículo 14º.- Preaviso por rescisión del contrato de trabajo.

Cuando el empresario pretenda la rescisión del contrato de trabajo y dentro de las modalidades que así lo establezcan, deberá comunicarlo al trabajador por escrito con 15 días de antelación al vencimiento, así como a los Delegados de Personal si existieran.

Así mismo los trabajadores que causen baja en las empresas con carácter voluntario, deberán notificarlos a las mismas con una antelación de:

-15 días para los niveles V,VI,VII y VIII

-30 días para los niveles III y IV

-60 días para los niveles I y II

El incumplimiento de estos plazos, tanto por el empresario como por el trabajador, será motivo de sanción económica en todo ó en la fracción incumplida que será calculada sobre el salario del trabajador, la misma será incrementada ó deducida respectivamente de la liquidación que al trabajador se le practique.

Artículo 15º.- Grupos y categorías profesionales.

Los trabajadores se clasificarán en los grupos y categorías profesionales que se establecen en el presente Convenio Colectivo y a continuación se enumeran:

-Personal titulado.

-Personal de producción y venta.

-Personal de servicios auxiliares.

Se entenderá que cualquiera de las categoría profesionales establecidas es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera, permita el desarrollar las básicas de la segunda previa la realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación ó adaptación profesional.

Se creará una Comisión Mixta de carácter paritario a la que se le asignará el estudio de las necesidades en materia de valoración de puestos de trabajo y sus correspondientes categorías profesionales para el sector. Dicha Comisión estará compuesta de cuatro miembros, pidiendo aportarse por parte de las representaciones técnicos.

Artículo 16º.- Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo del personal pactada para este Convenio, que será considerada como máxima será de 1768 horas anuales.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada, disfrutará de un periodo de descanso efectivo de quince minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo, respetando los descansos establecidos por la Ley para los menores de 18 años.

La empresa respetando la jornada anual podrá acordar, previa discusión con los representantes de los trabajadores, la distribución de la jornada irregular en atención a las necesidades de producción

En el supuesto de que la empresa acordara la distribución de la jornada, la deberá realizar sin superar en ningún caso lo siguiente: La jornada se repartirá de Lunes a Viernes y no superará las 9 horas diarias.

Las empresas de acuerdo con los representantes de los trabajadores, confeccionarán un calendario laboral dentro del primer trimestre del año en el que también se recogerá la jornada irregular que se acuerde.

Los días de descanso que genere esta jornada irregular se disfrutarán de acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 17º.- Jornada laboral en días festivos.

Con independencia de las repercusiones que pudiera tener en materia de jornada, el trabajo realizado en festivos, excluidos los domingos, será retribuido con un incremento del 100 % en todos los conceptos salariales establecidos en este Convenio.

Artículo 18º.- Plus dominical.

Se establece un Plus dominical para todos aquellos trabajadores que deban prestar sus servicios en domingo y que será retribuido con un incremento del 100 % para el periodo de vigencia de este Convenio.

Artículo 19º.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de 31 días naturales.

El periodo de disfrute de vacaciones será fijado de acuerdo entre la empresa y los trabajadores, elaborando el calendario de vacaciones que debe estar expuesto en el tablón de anuncios de la empresa para conocimiento del personal, con al menos dos meses de antelación al disfrute de las vacaciones.

Artículo 20º.- Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración, sin perjuicio de los derechos que en tal sentido le otorga la legislación vigente, por los motivos y tiempos siguientes:

-Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

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

-Un día por asuntos propios.

-Un día por traslado del domicilio habitual.

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

-Por el tiempo necesario para obtener el carnet de manipulador, cuando el puesto de trabajo ó la categoría así lo exijan.

-Dos horas para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, cuando el horario coincida con el de la jornada laboral.

-Para consulta médica especializada en la Seguridad Social, el tiempo necesario, con justificación documental previa.

Artículo 21º.-Licencias por estudios.

La empresa que tenga a su servicio trabajadores que realicen estudios en centros de enseñanza oficiales ó reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico a tenor de lo previsto en la Ley General de Educación, otorgará a los mismos con derecho a retribución los permisos necesarios por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para concurrir a exámenes parciales y finales.

Igualmente los trabajadores que realicen estudios en los centros mencionados podrán optar por una jornada flexible ó turno adecuado para realizar los estudios, sin que ello suponga alteración ni disminución de sus derechos laborales.

Artículo 22º.- Permiso por maternidad ó paternidad.

Tendrá los derechos reconocidos por la Ley en esta materia. En el supuesto que pida una excedencia por un plazo máximo de tres años deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la misma y la empresa deberá aceptarla con todos los derechos reconocidos en el momento de su concesión.

Tendrá derecho a una pausa de una hora en el trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, siempre y cuando se destinen a la lac-

tancia del hijo menor de nueve meses. Además, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada legal de trabajo en una hora, con la misma finalidad ó bien si así se acordase la acumulación de la licencia de lactancia en un único periodo retribuido.

Artículo 23º.- Excedencias.

1.- Excedencia voluntaria.- El trabajador con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo al menos de cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa, ni se computará a ningún efecto.

La reincorporación al puesto de trabajo, deberá ser solicitada por escrito, con al menos un mes de antelación de la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta transcurrido el primer año de excedencia, la reincorporación del trabajador será con los derechos reconocidos al inicio de la misma, bien con la antigüa categoría ó similar si existiese vacante ó bien en puesto de inferior categoría hasta que se produzca esta. Si la reincorporación se solicita transcurrido el tercer año, el trabajador solamente tendrá derecho preferente de ingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiere ó se produjese en la empresa con los derechos reconocidos al inicio de la misma.

En los supuestos de libre designación de la empresa, esta determinará si a su reingreso, si existiese vacante, el trabajador vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado cion anterioridad a la excedencia ó se adjudica con carácter definitivo otro destino, respetandole los derechos económicos que tuviese adquiridos.

La solicitud de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los siguientes quince días desde su presentación.

2.- Excedencia forzosa.- La empresa deberá conceder excedencia forzosa a su personal por la designación ó elección de este, para el desempeño de cargo público ó sindical que imposibilite su asistencia al trabajo y durará todo el tiempo que dure el desempeño de aquel.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público ó sindical.

El trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad de su vigencia.

Articulo 24º.- Calendario Laboral.

Todos los años, dentro del primer mes, la dirección de las empresas elaborarán de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, el calendario laboral para dicho periodo.

El calendario laboral deberá incluir las fiestas locales, autónomicas y estatales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones, si pudiera ya conocerse, así como el establecimiento de puentes, turnos de trabajo, descansos y cualquier otra circunstancia que pudiera pactarse.

El calendario resultante será expuesto en los tablones de anuncios que para tal fin existan en cada empresa, siendo de aplicación a la totalidad de la plantilla, cualquiera que fuera la fecha de ingreso en la empresa.

Artículo 25º.- Incrementos salariales para 2008, 2009 y 2010.

Los conceptos salariales establecidos durante la vigencia de este Convenio Colectivo para las diferentes categorías, serán incrementados en la cuantía de I.P.C. previsto cada uno de los años por el gobierno.

Artículo 26º.- Cláusula de revisión para 2008, 2009 y 2010.

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrase a 31 de Diciembre de 2008 un incremento superior al porcentaje de inflacción prevista por el Gobierno para dicho ejercicio con respecto a 31 de Diciembre de 2007, se efectuará una revisión salarial a partir de que se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso de dicha cifra, garantizándose el porcentaje de inflación real incrementada en un 0,20 %. Tal incremento se abonará con efectos de 2009 en una sola paga que se hará efectiva al mes siguiente de su publicación oficial y servirá de base para el incremento salarial del año 2009.

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrase a 31 de Diciembre de 2009 un incremento superior al porcentaje de inflacción prevista por el Gobierno para dicho ejercicio con respecto a 31 de Diciembre de 2008, se efectuará una revisión salarial a partir de que se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso de dicha cifra, garantizándose el porcentaje real incrementado en un 0,35 %. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 2009, en una sola paga que se hará efectiva al mes siguiente de la publicación oficial y servirá de base para el cálculo del incremento salarial del año 2010.

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrase a 31 de Diciembre de 2009 un incremento superior al porcentaje previsto por el Gobierno para dicho ejercicio con respecto a 31 de Diciembre de 2008, se efectuará una revisión salarial a partir de que se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso de dicha cifra, garantizandose el porcentaje de inflación real incrementado en un o,50 %. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 2010 en una sola paga que se hará efectiva al mes siguiente de su publicación oficial y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año 2011.

Artículo 27º.- Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá con carácter anula dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en el Diciembre, las cuales serán abonadas los días 20 de los referidos meses. Su cuantía será de una mensualidad del salario base del convenio, más la antigüedad que a cada trabajador le corresponda.

También percibirá con carácter anual, una paga de beneficios por importe de una mensualidad de salario base más antigüedad que le correspondiese. Se devengará día a día y será abona da en el mes Marzo del año siguiente a su devengo, salvo que por acuerdo entre empresa y trabajadores se establezca el pago prorrateado de su importe por meses ú otros periodos de tiempo.

Artículo 28º.- Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad será el 6,00 % del salario convenio, por cada trienio de permanencia del trabajador en la empresa, hasta un máximo de diez trienios.

A estos efectos de computarán integramente los periodos de aprendizaje.

Artículo 29º.- Plus de distancia.

Se establece un plus de distancia para aquellos trabajadores que tengan fijado su domicilio a partir del límite del casco urbano establecido por el Ayuntamiento donde esté ubicado el centro de trabajo, su cuantía será de 38,34 euros mensuales. Para los años siguientes se aplicará la subida correspondiente.

Artículo 30º.- Plus de nocturnidad.

Para el año 2009, las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana serán retribuidas con un incremento del 30,00 % sobre el salario base.

Artículo 31º.- Dietas.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, hayan de efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, percibirán una dieta completa de 30,27 euros diarios por manutención y hospedaje.

Si el trabajador solo permanece media jornada fuera de su localidad, devengará media dieta con una cuantía de 17,60 euros.

Artículo 32º.- Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

• Horas habituales, supresión.

• Horas extraordinarias necesarias por pedidos ó periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno ú otras circunstancias de carácter de la naturaleza de la actividad de que se trate, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal ó parcial previstas por la Ley. Tendrán la consideración de estructurales las horas del servicio de mantenimiento.

La dirección de la empresa informará periódicamente la Comité de Empresa,Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y

de los criterios antes señalados, la empresa y los representantes legales determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria se pactará entre empresa y trabajador.

Artículo 33º.- Anticipos a cuenta.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, hasta una cantidad igual al 90,00 % de los salarios devengados en el momento de presentar la solicitud, siempre que efectúe la petición con una antelación mínima de tres días.

La regularización de la cantidad concedida se efectuará, salvo pacto en contrario, al efectuarse el abono de los salarios correspondientes.

Artículo 34º.- Forma de pago.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonaran como máximo el día 5 del mes siguiente de su devengo.

Artículo 35º.- Seguridad Laboral é Higiene en el Trabajo.

Todas la empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán garantizar la Seguridad y la Salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados cion el trabajo. Para ello deberán aplicar todas las medidas preventivas necesarias tal y como marca la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores reformas.

Asimismo se constituirán Comités de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo con 50 ó más trabajadores y en aquellos que aunque tengan menos de este número de trabajadores, las competencias y facultades atribuidas al Comité de Seguridad y Salud serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

Artículo 36º.- Formación.

Las empresas programarán los cursos necesarios para el sector, estas acciones formativas deberán ser de aplicación directa a los procesos productivos del mismo de acuerdo con los representantes de los trabajadores para garantizar la competitividad y la estabilidad en el trabajo.

La formación preferentemente se impartirá en horario de trabajo y si no es posible se compensará el tiempo en forma de descansos retribuidos.

Artículo 37º.- Carnet de manipulador.

Todos los trabajadores del sector deberán estar en posesión del Carnet de Manipulador de Alimentos, así como pasar la revisión anual del mismo, según las normas establecidas.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores el tiempo necesario a fin de obtener ó renovar el mismo, según proceda.

Artículo 38º.- Integración de las normas laborales con las disposiciones administrativas relativas a la salud laboral.

Cuando en virtud de lo dispuesto en el R.D. 2505/1983 ó en las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma con competencia en materia de Sanidad é Higiene Alimentaria ó en las que en su día pudieran establecerse, si un trabajador resultará portador de gérmenes ó resultara aquejado de enfermedad susceptible de ser transmitidos por los alimentos y ello diera motivo a su exclusión de cualquier actividad laboral directamente relacionada con la manipulación de alimentos, hasta su total curación clínica ó alta médica la empresa queda facultada para trasladar al mismo a un puesto de trabajo que no implique manipulación de alimentos.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39º.- Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina labora, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos é intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave ó muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 40º.- Graduación de faltas.

1.- Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada ó salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes

c) La no comunicación con la antelación previa de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas ó de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificada según la gravedad, como falta grave ó muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo ó fuera responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada ó en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b)La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad ó accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes é instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad é higiene, así como la imprudencia ó negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general bienes de la empresa que comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos ó anormalidades observados en útiles, herramientas, vehículosa su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la empresa para los que estuviere autorizado ó para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral

i) El quebrantamiento ó la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio a la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo a la prestación del servicio y siempre que previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajo encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas ó las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas ó de obra cometidas contra la personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se consideraran como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada ó salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses ó en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos ó cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad ó abuso de confianza en las gestiones encomendadas ó la apropiación, hurto ó robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros ó de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad ó accidente ó la prolongación de la baja por enfermedad ó accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia ó ajena.

e) El quebrantamiento ó violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual ó toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo normal ó pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad é higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1,.d), 2.i) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia ó reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho el trabajador hubiese sido sancionado dos ó mas veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el periodo de un año

Artículo 41º.- Sanciones.

a) Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

b) Por falta leve, amonestación verbal ó escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

c) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

d) Por falta muy grave, sus pensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de tiempo de hasta un año y despido disciplinario.

e) Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave ó muy grave.

Artículo 42º.- Procedimiento sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, este tiene derecho a recurrirlas ante el Juzgado de lo Social, previa conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente.-

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del cumplimiento de las mismas y en supuesto de ser recurridas por el trabajador ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta la existencia de sentencia firme y de acuerdo con los términos de la misma.

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 43º.- Seguro colectivo de accidentes.

Se establece en beneficio de los trabajadores encuadrados en el ámbito de este Convenio Colectivo, un seguro de accidentes que cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

- En caso de muerte por accidente: 19.380,00 euros.

- En caso de Invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo: 21420,00 euros.

La cobertura del citado seguro colectivo se extenderá a la jornada laboral y al desplazamiento “in itinere”.

El seguro colectivo ampara a todos aquellos trabajadores en la empresa y que hayan superado el periodo de prueba de su Contrato de trabajo.

Artículo 44º.- Prendas de trabajo.

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal y a estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios para mantener las más rigurosas normas de higiene en los centros de trabajo.

Por tanto se facilitaran a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo, cuya duración se estipula en:

-Chaquetillas ó botas .....Un año

-Gorros.....Dos años

-Cofias .....Dos años

-Mandiles .....Seis meses

-Calzado y ropa para cámaras frigoríficas

No obstante la ropa será repuesta siempre que se deteriore, aunque no haya transcurrido el tiempo de duración previsto para ello.

Artículo 45º.- Jubilación anticipada.

Las empresas vendrán obligadas a colaborar en la jubilación anticipada de sus trabajadores, sustituyendo a aquel que pretenda jubilarse por otro que reúna los requisitos previstos en el R.D. 1194/1985 de 17 de Julio de 1985.

Además aquellos trabajadores que se jubilen anticipadamente y tengan en el momento de la jubilación una antigüedad superior a quince años en la empresa y le comuniquen a ésta con al menos un año de antelación su intención de jubilarse, tendrán derecho a una indemnización ó premio de jubilación cuyo importe será igual a la cantidad que resulte de multiplicar el salario base y la antigüedad de la última Nómina anterior a la jubilación por los siguientes coeficientes, en función a la edad que tuviera cumplida el trabajador en el momento de la jubilación:

-A los 60 años .....35 días x 12 meses

-A los 61 años .....30 días x 12 meses

-A los 62 años .....20 días x 12 meses

-A los 63 años ..... 10 días x 12 meses

-A los 64 años .....5 días x 12 meses

Quienes se jubilen a los 65 años y tengan una antigüedad en la empresa mayor de quince años, tendrán también derecho a un premio de jubilación cuyo importe será igual a la cantidad que resulte de multiplicar por treinta el salario base y la antigüedad diaria de la última nómina anterior a la jubilación.

Artículo 46º.- Compensación en situación de Incapacidad Temporal.

El trabajador en situación de I.T. derivada de enfermedad común ó accidente no laboral, percibirá un complemento por parte de la empresa de acuerdo con las siguientes escalas:

-Del 1º al 3º día .....el 65%, una sola vez al año

-Del 4º al 20º día % .....el 75%

-Del 21º hasta el 90º día.....el 85%

En el caso de accidente de trabajo, el 100 % desde el primer día

Los complementos se pactan junto con las prestaciones a cargo del INSS y no podrán superar el salario neto percibido por el trabajador en el mes anterior a la baja.

Estos complementos serán abonados por un período máximo de 90 días contados a partir del día 21 de la fecha de la baja por I.T.

Así mismo el trabajador deberá tener cubierto el periodo de carencia que el INSS, establece para tener derecho a prestaciones de I.T.

Artículo 47º.- Control de contratación.

Las empresas del sector se comprometen al más estricto cumplimiento de las normas de contratación vigentes ó de nueva creación a lo largo del periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo y especialmente en lo previsto en la Ley 2/91, en relación con la entrega ó comunicación a los Delegados de Personal de la copia básica que en la misma se establece.

Artículo 48º.- Reconocimiento médico.

Las empresas garantizaran la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud de los trabajadores/as y será realizada durante el tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo siendo por cuenta de la empresa los gastos ocasionados.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia específicos editados por el Ministerio de Sanidad. En los supuestos en que los riesgos inherentes a la actividad del trabajador/a concreto no estén contemplados en los protocolos oficiales se garantizará un reconocimiento médico genérico cada dos años.

La vigilancia de la salud solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento con las excepciones marcadas en el Art. 22 de la LPRL.

Artículo 49º.- Trabajos tóxicos y peligrosos.

Todo trabajo que tenga carácter de tóxico, penoso ó peligroso tendrá situación de excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de esta situación, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador/a.

Mientras no se subsane el trabajo tóxico, penoso ó peligroso y el trabajador continue desarrollando estas labores, percibirá un plus de un 25 % sobre el salario base.

Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Artículo 50º.- Violencia de género.

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.

DERECHOS SINDICALES

Artículo 51º.- Garantías sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los Sindicatos podrán remitir información a todos los trabajadores en todas las empresas. Esta será distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal practica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

DELEGADO SINDICAL:

El Sindicato que tenga derecho a elegir en las empresas afectadas por el Convenio Colectivo, elegirá a un Delegado/s Sindicales según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CRÉDITO HORARIO:

El crédito de horas mensuales retribuidas, para los miembros de los Comités de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales, se fijarán según la legislación vigente y podrán ser acumulables mensualmente por Sindicato de Empresa en un máximo de dos Delegado de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales. Los representantes en quien se acumulen las horas de crédito podrán ser relevados de su puesto de trabajo sin perjuicio de remuneración.

La forma de llevar a cabo esta posible acumulación mensual de horas, será notificada por escrito a la dirección de personal de la empresa, debiendo mediar un preaviso no inferior a quince días para notificar el nombre de la persona ó personas sobre las que recae la acumulación, el nombre de los cedentes y el número de horas a acumular sin rebasar el máximo legal, ni las horas acumuladas ese mes.

Artículo 52º.- Funciones de los representantes de los trabajadores.

1.- Recibir información de la empresa de acuerdo con lo que regula la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en todas las materias en las que legalmente proceda.

2.-Emitir informe con carácter previo de las decisiones adoptadas por el empresario en las siguientes materias:

*Reestructuraciones de plantilla y ceses totales ó parciales, definitivos ó temporales de aquella y reducciones de jornada, traslado total ó parcial de las instalaciones, planes de formación profesional y sobre todo proyecto ó acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

*Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato y a todos los trabajadores en general.

*La implantación ó revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles con secuencias.

3.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos de la empresa en las mismas condiciones que el empresario.

También deben conocer los modelos de Contrato de trabajo escritos que se utilicen así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.

4.- Con la finalidad de informar a los afiliados al Sindicato y a todos los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente un tablón de anuncios. Dicho tablón deberá estar localizado dentro de la empresa y en lugar accesible y visible para todos los trabajadores.

5.- Asimismo tendrá funciones de vigilancia y control en las siguientes materias:

* Vigilancia del cumplimiento de todas las normas aplicables en materia laboral, de Seguridad Social y demás pactos y usos de empresa en vigor, formulando cuando sea necesario todas las acciones oportunas ante el empresario ó ante los tribunales competentes.

* Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad é Higiene en el desarrollo de las actividad laboral, tal y como marca la Ley 31/1995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6.- Informar a sus representados de todas las cuestiones que directa ó indirectamente pudieran repercutir en su relación laboral.

Artículo 53º.- Cuota Sindical.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los empresarios vendrán obligados a retener de las nóminas mensuales de sus trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente y asimismo estarán obligados a transferir esta cuota a solicitud del trabajador siempre que así lo solicite por escrito. En este escrito se expresara con claridad la orden de descuento, la Central ó Sindicato al que pertenecen, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente ó libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 54º.- Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y arbitraje que tendrá como función principal conocer cuantas reclamaciones se formulen relacionadas tanto con la aplicación como con la interpretación de este Convenio y de las restantes normas laborales que regulen las relaciones entre trabajadores y empresas del sector.

La citada Comisión estará compuesta por tres miembros de la parte empresarial (elegidos entre los miembros de la Asociación empresarial) y otros tres miembros por parte de los trabajadores (elegidos entre los miembros de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio).

La existencia de esta Comisión no constituirá obstáculo ninguno para que los trabajadores puedan reclamar directamente ante la jurisdicción correspondiente el reconocimiento de sus derechos.

Artículo 55º.- Finiquito que se practica al trabajador por baja en la empresa.

El presente documento supone una liquidación provisional y estimada de las cantidades adeudadas por la empresa_____ _____, a reserva de la liquidación definitiva de finiquito, en función de los conceptos salariales que figuran en su nómina.

CANTIDADES ADEUDADAS:

Por salario _____

Por antigüedad _____

Paga de Verano _____

Paga de Navidad _____

Paga de Beneficios _____

Vacaciones _____

TOTAL DEVENGADO _____

RETENCIONES

Seguridad Social _____

I.R.P.F. _____

Total retenciones _____

LIQUIDO A PERCIBIR _____

En _____ a ____ de _____ de 2.00__

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2008

NIVEL	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
1º	28,56	865,81	12.987,15
2º	27,66	839,05	12.585.73
3º	26.99	819.16	12.287.53
4º	26.24	796.22	11943.45
5º	24.43	740.94	11.113.82
6º	23.27	709.32	10.639.76
7º	23.17	701.93	10.528.88
8º.-	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I,.

4043/2009

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenios Colectivos

Expte.: 1836

Resolución de 29 de abril de 2009 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación de las tablas salariales para el año 2009 acordada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector "Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de la Provincia de Valladolid"

Visto el Acta de la Comisión Negociadora relativa a las Tablas Salariales para el año 2009 del Convenio Colectivo del sector "Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial" (Código 4700095), suscrita el día 16 de marzo de 2009, de una parte por los representantes designados por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería y, de otra, por los representantes de las centrales sindicales U.G.T. y CCOO. y, con fecha de entrada en este Organismo el día 20 de marzo de 2009, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1 981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, 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 (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, en relación con lo dispuesto en los arts. 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de Julio, (BOCyL del 3), de reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial,

Acuerda

Primero.-Inscribir dichas Tablas Salariales para el año 2009 en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.-Depositar un ejemplar de la misma en esta Entidad.

Valladolid, 29 de abril de 2009.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

Acta de la Comisión Negociadora del Convenio para el Sector de Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de la Provincia de Valladolid

Asistentes:

Por Unión General de Trabajadores, D. Carlos Calleja González, D.N.I. 51.662.034-D.

Por Comisiones Obreras, D. Antonio San José García, D.N.I. 12.294.433-B.

Por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería, D. José Luis Villaseco García, D.N.I. 12.322.829-G y D. Antonio Rodríguez Hernández, D.N.I. 12.139.749-G.

Los arriba reseñados en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo referenciado, se reúnen en los locales de F.E.C.O.S.V.A, Muro n° 3, siendo las diez y ocho horas del día 16 de Marzo de 2.009, a fin de proceder a la confección de las Tablas Salariales de aplicación para el año s.009, una vez las mismas han sido revisadas de acuerdo con lo previsto en el Art. 26 del Texto Articulado del Convenio Colectivo.

Una vez constatada la variación del I.P.C. al 31 de Diciembre de 2..008, se procede a la comprobación de las Tablas Salariales, las cuales una vez aplicado el incremento pactado, se establecen en las siguientes cuantías.

Nivel	Salario Día	Salario Mes	Salario Año
1	29.23	886.16	13.292,35
2	28,31	858,05	12.881,49
3	27,62	838,41	12.576,29
4	26,86	814,93	12.224,12
5	25,00	758,35	11.374,99
6	23,82	725,99	10.889,79
7	23,71	718,43	10.776,31
8	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión firmando a continuación todos los asistentes en prueba de conformidad, acordando la remisión del presente documento a la Autoridad Laboral competente para su publicación y registro.

4044/2009

III.- ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

ÁREA DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

Servicio de Información y Registro

DEPARTAMENTO/SERVICIO: Área de Hacienda y Función Pública / Servicio de Información y Registro.

PROCEDIMIENTO: Común.

EXPDTE: 31/2008.

ASUNTO: Bajas por caducidad en la inscripción de extranjeros no comunitarios, en el Padrón de Habitantes de este Municipio.

ÓRGANO DECISORIO: Concejal Delegado de Hacienda y Función Pública.

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN:

El funcionario que suscribe, en relación con el expediente referido, propone que sea adoptada resolución del siguiente tenor literal:

De conformidad con el artículo 16 de la Ley 7/1985 por el que se establece la renovación periódica, cada 2 años, de las inscripciones en el Padrón Municipal de Habitantes, de los extranjeros no comunitarios, sin autorización de residencia permanente, y la caducidad de dichas inscripciones en el caso de no llevarse a cabo tal renovación, resuelvo dar de baja por caducidad en el Padrón Municipal de Habitantes, las inscripciones de los extranjeros empadronados en este municipio y que no han llevado a cabo la renovación de su inscripción y que a continuación se relacionan. Dicha baja no se hará efectiva si el interesado hace su renovación padronal antes de la finalización del proceso de comunicación del presente decreto:

ABABOU, YASSIR

ADAILDA SILVA, ANTONIA