

Administración Local

Ayuntamientos

ARDÓN

En este Ayuntamiento, se ha presentado por parte de don Nicolás Rivero del Rfo, solicitud de licencia ambiental, para la actividad de nave para almacén de productos de construcción: pétreos, cerámicos y metálicos (clase M0), con emplazamiento en calle La Constitución, nº 4, de Cillanueva.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se hace público que toda aquella persona que de algún modo pueda resultar afectada por la actividad, puede formular ante este Ayuntamiento las alegaciones u observaciones que estime pertinentes, durante el plazo de veinte días, contados a partir del día siguiente a la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Ardón, 11 de mayo de 2007.-El Alcalde, Amalio Martínez Escapa.
5452 11,20 euros

ARGANZA

Por los vecinos que se relacionan seguidamente, vecinos todos ellos de este término municipal, se solicita licencia ambiental y de actividad para explotaciones ganaderas, en las localidades que se citan.

Por lo que a tenor de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 5/2005, de 24 de mayo, de establecimiento de un régimen excepcional y transitorio para las explotaciones ganaderas de Castilla y León, se hace público para que todo aquel que pudiera resultar afectado de algún modo por dicha actividad pueda ejercer el derecho a formular las alegaciones u observaciones que considere oportunas en el plazo de veinte días, a contar desde la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

RELACIÓN DE PETICIONARIOS

Vicente Barrio Prada	Bovino	Magaz de Arriba
Daniel Vega Válgoma	Bovino	Magaz de Arriba
Mario Franco Cascallana	Bovino	Magaz de Arriba
José Pérez García	Conejos	San Juan de la Mata

Arganza, 17 de mayo de 2007.-El Alcalde (ilegible).
6441 30,40 euros

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del I Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural "La Venatoria", años 2006 a 2009 (código 240455-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* nº 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen

las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

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

Acuerda:

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

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

León, 22 de mayo de 2007.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A., El Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

* * *

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo, denominado "I Convenio Colectivo de la Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural "La Venatoria", tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la Sociedad Deportiva, Cultural y Recreativa "La Venatoria" y el personal que presta sus servicios en ella.

Tanto la negociación como el contenido del Convenio Colectivo se han inspirado en los principios de buena fe, autonomía de las partes, conciliación de los intereses en juego, principio de no discriminación y principio de diálogo y paz social.

El Convenio Colectivo se formalizará al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.-Ámbito funcional

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en el ámbito de la empresa Sociedad Deportiva, Cultural y Recreativa "La Venatoria", siendo de aplicación a todos los centros de trabajo y a todas las actividades de la misma, obligando tanto a Sociedad Deportiva, Cultural y Recreativa "La Venatoria", como a los trabajadores que forman parte de su plantilla desde su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

Artículo 2.-Ámbito territorial

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio Colectivo corresponde a León y su provincia.

Artículo 3.-Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la totalidad de los trabajadores de la empresa Sociedad Deportiva, Cultural y Recreativa "La Venatoria", comprendidos dentro del ámbito funcional y territorial descrito en el artículo 2º y 3º, durante su periodo de vigencia, se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.-Ámbito temporal.

La vigencia y duración de este Convenio Colectivo será de cuatro años con efectos desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009, excepción hecha de aquellos aspectos que tengan un tratamiento distinto en el presente articulado.

Este Convenio podrá ser prorrogado expresa o tácitamente.

Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Una vez sea denunciado el Convenio, alcanzando el término previsto para el mismo o cualquiera de sus prorrogas, su contenido tanto obligatorio como normativo mantiene su vigencia hasta que sea sustituido por otro Convenio.

Artículo 5.- Condiciones personales.

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán las situaciones personales que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

Artículo 6.- Compensación y absorción.

Las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En caso de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades no aprobara, considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

Capítulo II.- Comisión Paritaria

Artículo 8.- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes, empresarial y social, quienes podrán usar de asesores (dos por cada sindicato u organización empresarial) con voz pero sin voto. Se nombrará un presidente y secretario en cada sesión.

Son funciones específicas de la comisión, las siguientes:

- Interpretación del Convenio
- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Aquéllas otras que, de mutuo acuerdo, le confieran las partes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado este campo, proceder según la legislación vigente en la vía jurisdiccional o administrativa correspondiente.

La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines.

Capítulo III.- Organización del trabajo

Artículo 9.-Facultades organizativas del trabajo.

La organización técnica y práctica con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y de las distintas disposiciones legales, es facultad de la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo estipulado sobre competencias en este Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones y normas de Derecho Laboral.

Capítulo IV.- Clasificación profesional

Artículo 10.- Clasificación general.

La clasificación profesional afectada por este convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos los puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 11.- Condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo de empresa, existan referidas a la clasificación profesional y/o que a nivel individual tengan reconocidas los trabajadores.

Artículo 12.- Distribución funcional del personal

Grupos I Titulados:

Titulados Superiores: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial de grado superior (Licenciado o Doctor Universitario), estando unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o pre-

ferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

Titulado de Grado Medio: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial (Diplomado Universitario), estando unido a la empresa por una relación laboral concertada en virtud del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

Socorrista: Es la persona que se halla en posesión del título correspondiente que le habilite como tal. Realiza las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración si así resultase necesario a los servicios médicos, el socorrista tiene como obligaciones fundamentales:

- No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico en salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado.
- Limpieza de superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación siempre que su labor principal de vigilancia se lo permita.
- No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico en salvamento.

-Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.

-No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas, sin haber desalojado la zona de baño.

-Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas.

-Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que lo acredite como tal.

Grupo II. Personal Administrativo.

Jefe Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad al personal administrativo.

Oficial Administrativo: Son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la empresa, realizando las tareas encomendadas con iniciativa y asumiendo de plena responsabilidad. Realizará, entre otras, las siguientes tareas: Cajero de cobros y pagos sin firma ni función, plantea, suscribe y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables, redacción de correspondencia con iniciativa propia que no excedan en importancia a los de mero trámite y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos.

Auxiliar Administrativo: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero.

Grupo III. Personal de Oficios Auxiliares

Encargado general: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de campo, teniendo bajo sus órdenes y bajo su dirección el personal de este grupo profesional.

Vigilante y servicios varios: Es aquel personal que, con conocimientos teóricos y/o prácticos de varios oficios, desempeña las funciones, de vigilancia, jardinería, portería, conserjería, cuidado de material y mantenimiento.

Categoría mixta: guardarropa/limpiador: Es el trabajador que, según las necesidades del servicio, podrá ser destinado indistintamente a atender y vigilar las dependencias destinadas a guarda de vestuario, atención telefónica, así como a realizar labores de limpieza y aseo de las instalaciones de la empresa, ejecutando las tareas de fregado, desempolvado, barrido manualmente con útiles de limpieza tradicionales o con elementos electromecánicos, suelo, techos, paredes, mobiliario, etc. También de locales, recintos así como cris-

talerías puertas y ventanas y en definitiva la limpieza general encomendada por la empresa.

Auxiliar de campo: Es aquel operario que tiene la capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Capítulo V.- Movilidad funcional en el trabajo

Artículo 13.- Trabajos de superior categoría.

Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas o funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tuviera reconocida, podrá hacerlo, previa comunicación escrita a los representantes legales de los trabajadores en la que se motive la justificación del cambio.

Durante el tiempo que el trabajador desempeñe funciones o tareas propias de categoría superior a la que tenga reconocida tendrá los derechos correspondientes a la categoría superior que está desempeñando.

Cuando un trabajador realice trabajos, tareas o funciones de categoría superior a aquella que tiene reconocida durante más de seis meses en un año u ocho en dos, tendrá derecho a que la empresa le reconozca la categoría correspondiente.

Artículo 14.- Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas o funciones correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la totalidad de los derechos derivados de su categoría profesional, previa comunicación escrita a los representantes legales de los trabajadores en la que se motive la justificación del cambio.

En ningún caso, un trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos, tareas o funciones propias de categoría inferior a la que tengan reconocida si no media comunicación escrita a éste junto con copia de la entregada a los representantes de los trabajadores.

A un trabajador no se le podrá imponer realizar trabajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, ya sea en una sola vez o en diversos periodos.

Capítulo V- Contratación

Artículo 15.- Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente Convenio.

Artículo 16.- Forma del contrato

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará, obligatoriamente, a través de contrato escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 17.- Características generales de los contratos y del personal

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tanto de carácter indefinido como temporal.

El personal de la empresa vinculado por este Convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de la misma:

Fijos o indefinidos.- Trabajadores que presten sus servicios de forma permanente para la empresa tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial.

Fijos discontinuos.- Trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa para realizar trabajos que se repiten en fechas ciertas o no.

Temporales o de duración determinada.- Trabajadores que, en jornada completa o a tiempo parcial, prestan sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de competitividad de la empresa, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

Artículo 18.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Los contratos establecidos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta 6 meses en un periodo de 12.

Para los contratos anteriormente mencionados que tengan una duración superior a los 5 meses, y cuyos trabajadores no pasen a ser fijos en plantilla, percibirán una indemnización equivalente a 1 día de salario por cada mes trabajado.

Artículo 19.- Personal fijo de carácter discontinuo.

El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada. La empresa preavisará a estos trabajadores, con una antelación mínima de un mes, de la fecha de incorporación a sus puestos de trabajo dentro de la temporada de estacionalidad, salvo que por circunstancias debidamente justificadas se disponga de plazo inferior.

El trabajador deberá asimismo responder al preaviso, en el plazo máximo de 15 días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

El personal fijo de carácter discontinuo optará preferentemente a los puestos de trabajo, de su misma categoría y especialidad, que hayan de cubrirse por personal fijo con carácter de continuidad. Asimismo podrán participar en los procesos de promoción para la cobertura de puestos de trabajo para personal fijo -con carácter de continuidad- siempre que cumplan los demás requisitos previstos.

Artículo 20.- Periodo de prueba

Se podrá concertar por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

Titulados Superiores y Medios: 3 meses.

Personal Administrativo y monitores: 2 meses.

Resto de Personal: 1 mes.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Capítulo VI.- Retribuciones

Artículo 21.- Estructura salarial.

Tendrán la consideración de salarios los siguientes conceptos:

Salario base.- El salario base retribuye la prestación de servicios del trabajador por unidad de tiempo y será el fijado para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente en las tablas salariales.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2006 quedan reflejadas en el Anexo I de este convenio.

Complementos salariales.- Son complementos salariales las retribuciones que perciba el trabajador además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las de puesto de trabajo, calidad y cantidad en el trabajo, circunstancias relativas a las condiciones personales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

Artículo 22.- Antigüedad.

La antigüedad se abonará a razón del 8% por trienio sin limitación de estos y comenzará a contar desde la fecha de ingreso en la empresa, si bien el importe devengado por el concepto de antigüedad

no podrá sobrepasar el 60% del importe del salario base establecido para cada categoría.

No obstante las cantidades que a la firma de este convenio sobrepasen dicho porcentaje se constituirán como un complemento personal consolidado.

Artículo 23.- Plus de asistencia.

Se abonará a todos los trabajadores por este concepto la cantidad de 84,86 euros mensuales durante el año 2006. Dicha cuantía experimentará para los siguientes años de vigencia del convenio el mismo incremento establecido para el salario base. Dicho plus se percibirá durante los 12 meses del año.

Artículo 24.- Plus de transporte.

Se establece un plus mensual de 37,63 euros durante el año 2006, para los trabajadores afectados por este convenio, excepto para aquellos a los que la empresa les facilite medios de transporte. Dicha cuantía experimentará para los siguientes años de vigencia del convenio el mismo incremento establecido para el salario base.

Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir las siguientes gratificaciones:

-Marzo: Una de 9 días de salario base y antigüedad, siendo su devengo anual, del día 1 de abril al 31 de marzo siguiente de cada año.

-Junio: Una de 30 días de salario base y antigüedad, siendo su devengo semestral de 1 de enero al 30 de junio de cada año.

-Diciembre: Una de 30 días de salario base y antigüedad, siendo su devengo semestral de 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

-Octubre: Una de 9 días de salario base y antigüedad, siendo su devengo anual del día 1 de noviembre al 31 de octubre siguiente de cada año.

-Beneficios: Una de 30 días de salario base y antigüedad, siendo su devengo anual del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

La Paga extraordinaria de Beneficios se abonará por la empresa de forma prorrateada mensualmente. El resto de gratificaciones serán abonadas por la empresa antes del día 15 del mes que corresponda.

Artículo 26.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada normal de trabajo pactada. Las horas extraordinarias, de voluntaria realización, podrán ser compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,50 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada, siempre que existe acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso, se retribuirán de la siguiente forma:

a) Horas extraordinarias realizadas en jornadas ordinarias, el importe de las mismas será de 14 euros / hora.

b) Horas extraordinarias realizadas en domingo, o en festivos, se retribuirán a razón de 15 euros / hora.

c) Horas extraordinarias nocturnas de carácter específico, (celebraciones especiales), se retribuirán a razón de 17 euros / hora.

El importe de estos conceptos se actualizará anualmente sobre los módulos de actualización del resto de los conceptos retributivos.

Artículo 27.- Incrementos de Convenio.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2006 quedan reflejadas en el Anexo I de este Convenio.

Durante la vigencia del Convenio se establece, con fecha de efectos de 1 de enero de 2007 un incremento de todos los conceptos retributivos del Convenio igual al IPC real registrado al 31 de diciembre de 2006. Con efectos de 1 de enero de 2008 se pacta un incremento de todos los conceptos retributivos del Convenio igual al IPC real registrado al 31 de diciembre de 2007. Con efectos de 1 de enero de 2009 se pacta un incremento de todos los conceptos retributivos del Convenio igual al IPC real registrado al 31 de diciembre de 2008.

Los incrementos pactados cada año se actualizarán en el momento en que se conozca el IPC real del año anterior, precediéndose a revisar las tablas salariales y abonándose las diferencias correspondientes. y con los efectos señalados anteriormente.

Capítulo VII.- Jornada laboral y régimen de trabajo

Artículo 28.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1734 horas anuales, siendo la jornada en cómputo semanal de 40 horas distribuidas durante cinco. Los descansos semanales serán de dos días consecutivos.

En las contrataciones estacionales que se realicen se podrá pactar que la jornada se realice de forma partida.

En cada jornada se establece una pausa de 15 minutos de bocadillo, que se entenderán como tiempo realmente trabajado.

Se considerarán horas extraordinarias las que rebasen las 40 horas de jornada semanal.

Mensualmente, o previo acuerdo con los trabajadores semanalmente, se confeccionará el cuadro de previsión de servicios para dicho periodo.

Artículo 29.- Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, excluyéndose de dicho cómputo los festivos no domingos.

No se podrán fraccionar en más de dos periodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En ningún caso las vacaciones darán comienzo si el trabajador se encuentre en proceso de Incapacidad Temporal. En el mismo sentido, si una vez iniciadas las vacaciones el trabajador se sitúa en Incapacidad Temporal que requiera hospitalización, el periodo de disfrute será interrumpido. Estas excepcionales circunstancias no podrán obstaculizar el normal desarrollo organizativo de la empresa, por lo que a tal efecto la empresa y el trabajador afectado convenirán el nuevo periodo para su disfrute.

La empresa junto con la Representación de los Trabajadores, elaboraran el calendario de vacaciones que se fijará en la empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tablones de anuncios del centro de trabajo. Los trabajadores fijos no discontinuos disfrutarán de al menos 7 días de sus vacaciones dentro del periodo comprendido entre los meses de junio y septiembre.

Artículo 30.- Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) En caso de boda de padres, hijos y hermanos naturales o políticos, se tendrá derecho a un día, y a tres días, si hubiera desplazamiento fuera de la provincia.

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

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

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

g) Las tardes a partir de las 19 horas de los siguientes días: 5 de enero, 24 de diciembre, 31 de diciembre, garantizándose la cobertura del servicio.

h) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, mediante el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador necesite asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.

i) En todo lo demás, se aplicará la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

j) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes, previa justificación de los mismos en la empresa cuando el trabaja-

dor curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de esta situación.

Artículo 31.- Conciliación de la vida laboral y familiar

En esta materia, las partes se remiten expresamente a la legislación vigente.

Artículo 32.- Otras excedencias

A) Excedencia forzosa

Excedencia por cargo público o sindical: La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical a nivel del Estado, comunidad autónoma, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

B) Excedencia voluntaria

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no superior a cinco años.

El trabajador vendrá obligado a comunicar a la empresa su reincorporación con una antelación mínima de un mes.

Capítulo IX: Asistencia y acción social

Artículo 33.- Complemento de I. T.

En caso de incapacidad temporal derivada de contingencia común, la empresa completará la diferencia existente entre lo abonado por la Seguridad Social o mutua y el cien por cien del salario real, entendiéndose como tal la base de cotización de la prestación. Este complemento comenzará a percibirse desde el tercer día de la baja y mientras dure esta situación. En el caso de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales el complemento se abonará desde el primer día.

Artículo 34.- Indemnización en caso de muerte o invalidez.

1.- Las empresa se obliga a contratar un seguro que cubra los siguientes riesgos de sus trabajadores:

Año 2006.

- 18.218 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.

- 24.905 euros en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Año 2007.

- 18.764 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.

- 25.652 euros en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Año 2008.

- 19.327 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.

- 26.421 euros en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Año 2009.

- 19.906 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.

- 27.213 euros en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional

2.- Estas cantidades entrarán en vigor a partir del mes siguiente de la firma del presente convenio.

3.- La empresa dispondrá de un plazo de treinta días naturales a partir de la firma del Convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas que menciona este artículo. En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de la empresa.

Artículo 35.- Jubilación anticipada.

1.- Los trabajadores que de común acuerdo con la empresa, anticipen la edad de su jubilación y siempre que lleven más de diez años de servicio, percibirán las siguientes cantidades:

60 años: 5 mensualidades.

61 años: 4 mensualidades.

62 años: 3 mensualidades.

63 años: 2 mensualidades.

64 años: 1 mensualidades.

2.- Las mensualidades estarán integradas por el salario base, plus de asistencia y antigüedad.

Capítulo X.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Artículo 36.- Salud laboral.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo, por las normas contenidas en el presente Convenio y cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el seno de la empresa, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos laborales, a partir de su evaluación, adaptando las medidas necesarias.

La formación e información a los trabajadores de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y la manera adecuada de prevenirlos constituirá objetivo básico para una mejor y más adecuada protección de la Salud.

La acción preventiva de la empresa se planificará por la Dirección de la empresa a partir de la Evaluación de riesgos que realizará de conformidad con lo prevenido en el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales y por lo establecido en el RD 39/97 que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. La planificación de esta actividad preventiva tomará en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa proporcionará al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual. Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo estos condición de confidenciales.

La empresa está obligada a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en sus puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

La empresa cumplirá la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 37.- Trabajadora gestante.

Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 3 1/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo XI.- Representación colectiva y derechos sindicales

Artículo 38.- Derechos sindicales.

1.- Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- La empresa descontará de la nómina de sus trabajadores la cuota sindical a todos aquellos que voluntariamente lo soliciten.

Artículo 39.- Asambleas en la empresa

La empresa facilitará la celebración de asambleas de sus trabajadores en el centro de trabajo, cuando fueran solicitadas el día anterior a la realización.

Capítulo XII.- Régimen disciplinario

Artículo 40.- Faltas y sanciones.

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

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

1.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a.- La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

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

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

d.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

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

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

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

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

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

2.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

e.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

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

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

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

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

3.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

b.- La simulación de enfermedad o accidente.

c.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de co-

mercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

f.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

g.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 41.- Régimen de sanciones.

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

La imposición de cualquier sanción deberá ser comunicada con carácter previo a la representación legal de los trabajadores.

Previamente, a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal, o resto de ellos en su caso.

La obligación de instruir expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al la cesación en el cargo representativo.

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

Artículo 42.- Aplicación de sanciones.

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

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

Artículo 43.- Prescripción.

Las faltas prescribirán a los 10 días.

Las faltas graves prescribirán a los 20 días.

Las faltas muy graves a los 60 días a partir de la fecha que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposiciones adicionales

Segunda.- Pago de atrasos.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados dentro en el plazo de un mes a contar desde la firma del mismo y serán devengados únicamente por el personal que esté en alta en la empresa en el momento de la firma del presente Convenio.

Tercera.- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

Cuarta.- Turnos especiales.

Las trabajadoras embarazadas, desde el 5º mes de gestación tendrán preferencia en la elección de turno, si esto no fuera posible y tras la verificación de dicha imposibilidad por parte del Representante de los trabajadores, el horario máximo de finalización de la jornada serán las 22.00 horas.

Quinta.- Adecuación de categorías

Las categorías de Peón, Conserje y Oficial existentes a la fecha de 1 de enero de 2006, se encuadrarán en el Grupo III y en la categoría de Vigilante y Servicios Varios definida en el artículo 12.

De igual modo la Categoría de Limpiador existente a la fecha de 1 de enero de 2006 se encuadrará en el Grupo III y en la categoría Mixta de Guardarropa/Limpiador definida en el artículo 12.

Esta adecuación de categorías solo surtirá efectos en los trabajadores que estén de Alta en el momento de la firma de este Convenio, si bien con los efectos antes señalados.

Disposición final

Las partes expresamente pactan que con la entrada en vigor del presente convenio colectivo de empresa, en el ámbito de la empresa Sociedad Deportiva, Cultural y Recreativa "La Venatoria", quedarán sin efecto cualesquiera otros Convenios anteriores que fuesen de aplicación a los trabajadores de la empresa Sociedad Deportiva, Cultural y Recreativa "La Venatoria". Quedando los trabajadores de la empresa Sociedad Deportiva, Cultural y Recreativa "La Venatoria", regidos por las normas contenidas en el "I Convenio Colectivo de Empresa entre la Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural "La Venatoria" y sus Trabajadores".

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2006

Categorías	euros/mes
Titulados	
Titulado Superior	1.294,38
Titulado Grado Medio	999,66
Socorrista /Vigilante	797,81
Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	1.099,61
Oficial	849,66
Auxiliar	799,26

Categorías	euros/mes
Personal de Oficios Auxiliares	
Encargado general	933,59
Vigilante y servicios varios	838,46
Categoría mixta: Guardarropa-Limpieza	700,32
Auxiliar de Campo	804,00
Siguen firmas (ilegibles).	6396

Servicio Territorial de Fomento

INFORMACIÓN PÚBLICA Y CONVOCATORIA AL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE LOS BIENES Y DERECHOS PERTENECIENTES AL TÉRMINO MUNICIPAL DE SOTO DE LA VEGA AFECTADOS POR LAS OBRAS CORRESPONDIENTES AL PROYECTO "SEGURIDAD VIAL. ACTUACIÓN EN T.C.A. RECONVERSIÓN DE INTERSECCIÓN EN GLORIETA. LE-420. DE LA BAÑEZA (N-VI) A LA MAGDALENA (LE-493). TRAMO: INTERSECCIÓN CON CL-622; P.K. 1+000. LEON CLAVE: 4.3-LE-31

La Dirección General de Carreteras e Infraestructuras, de la Consejería de Fomento de la Junta de Castilla y León, con fecha 25 de enero de 2006, aprobó el proyecto arriba reseñado, aprobación que lleva implícita la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación de los bienes y adquisición de los derechos correspondientes, así como la urgencia a los fines de expropiación forzosa, de acuerdo con el artículo 11 de la Ley 2/1990, de 16 de marzo, de Carreteras de la Comunidad de Castilla y León, iniciándose en esa misma fecha el expediente expropiatorio conforme establece el art. 21.1 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

En consecuencia, este Servicio Territorial, en uso de las facultades que le confiere el artículo 98 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la misma y concordantes de su Reglamento, ha resuelto convocar a los titulares de los bienes y derechos pertenecientes al término municipal de Soto de la Vega, afectados por el mencionado proyecto, de acuerdo con los edictos publicados en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, *El Diario de León*, *La Crónica-El Mundo* y Edicto con relación de propietarios publicado en el *Boletín Oficial de Castilla y León* y expuestos en los tablones de anuncios del Ayuntamiento de Soto de la Vega donde radican los bienes y derechos afectados y en el Servicio Territorial de Fomento, sito en la Avda. de los Peregrinos, s/n., 24071 León, a efectos de iniciar los trámites correspondientes al levantamiento de las actas previas a la ocupación en los lugares, fechas y horas que a continuación se indican:

Lugar	Fecha	Horas	Fincas nº
Ayto. Soto de la Vega	25 de junio de 2007	10:00	Parcela 1 Parcela 4

A dichos actos serán notificados individualmente por correo certificado y con acuse de recibo los interesados, y al que deberán asistir el representante y el perito de la Administración, así como el Alcalde o Concejales en quien delegue; deberán comparecer los interesados afectados personalmente o bien representados por persona debidamente autorizada, acompañados de los arrendatarios si los hubiere; aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del Impuesto sobre Bienes Inmuebles que corresponda al bien afectado, pudiendo hacerse acompañar, si así lo desean, de un notario y peritos, con gastos a su costa; todo ello sin perjuicio de trasladarse al lugar de las fincas.

La presente convocatoria se realiza igualmente, a los efectos previstos en el art. 59.5 de la Ley 20/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.2 del Reglamento de Expropiación Forzosa, los interesados, así como las personas que siendo titulares de algún derecho o interés económico sobre los bienes afectados radicados en el término municipal de Soto de la Vega y que se hayan podido omitir en la relación de los Edictos expuestos en