

Observaciones: La ejecución de las obras puede acogerse al programa de subvenciones del ARCH de la Judería.

Conclusión: Visto el acta de la Mesa Técnica de Conjuntos Históricos Parciales, que señala: “Por los técnicos se fija como tiempo para presentar un proyecto alternativo por la propiedad, el plazo de un mes. Los miembros de la Mesa Técnica, dan su conformidad al informe para la iniciación del expediente de orden de ejecución de obras de seguridad en el inmueble sito en Judería Nueva 14.”

Considerando lo dispuesto en el artículo 1, 3, 14 y 20 de la Ordenanza Reguladora del Deber de Conservación y el Estado Ruinoso de las Edificaciones (B.O.P. 5 de abril de 1.996) que dispone:

Considerando lo dispuesto en el artículo 320 del Decreto 22/2004 de 29 de enero por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León.

Resultando ser propietario del citado inmueble la Comunidad Hereditaria de D. Emeterio García Aparicio.

El plazo para acometer las obras es de 100 días a contar desde que el propietario presente en este Servicio la documentación técnica requerida (Un mes desde la recepción de la presente notificación). El coste de su ejecución se estima en de 300.000 euros.

Por tanto, procede requerir al/los representantes de la Comunidad de Herederos de D. Emeterio García Aparicio, procedan a adoptar las medidas de seguridad precisas.

No obstante, conforme al artículo 14 de la Ordenanza Municipal citada y art. 84 de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, con carácter previo a adoptar la resolución en el sentido indicado, se concede un plazo de diez días en el que los interesados podrán alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

El expediente podrá consultarse en el departamento de Patrimonio Histórico sito en C/ Judería Vieja 12.

En Segovia, a 08 de Julio de 2008.—El Alcalde Acctal, rubricado.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Sección: Relaciones Laborales y Recursos

Asunto: Convenio Colectivo

Referencia: MRM/mps

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa DOMIREY, S.L., Código de Convenio 4000152, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 04.07.2008; para los años 2008, 2009, 2010 y 2011; suscrito de una parte por la representación de la empresa, y de otra por la representación de los trabajadores, el 12 de junio de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/92 de 23 de diciembre y 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 (Ejecución de la Legislación Laboral).

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, 15 de julio de 2008.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR DE PANADERÍA, BOLLERÍA Y PASTELERÍA. AÑOS 2007, 2008, 2009 Y 2010 DE SEGOVIA

ARTICULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio afectará a todas las empresas y trabajadores del sector de panadería, bollería, pastelería y repostería, artesanal e industrial que ejercen su actividad dentro del ámbito geográfico de la provincia de Segovia.

ARTICULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL

Cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, el Convenio surtirá efectos a partir del día 1 de enero de 2.007 y terminará el 31 de diciembre de 2.010

La denuncia del convenio se producirá de forma automática a la fecha de su vencimiento, poniéndolo en conocimiento de la otra parte y de la autoridad laboral. En el supuesto de que no se denunciara expresamente el Convenio por ninguna de las partes, prorrogará sus efectos por un año más, si bien las tablas salariales y el resto de las condiciones económicas serán actualizadas cada año de igual forma que se actualiza para los años 2008, 2009 y 2010.

3136

ARTICULO 3º.- DE LA CONTRATACIÓN

a) Contrato de trabajo en prácticas: La duración del contrato de trabajo en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. La retribución del trabajador en prácticas será del 75% o del 85% durante el primero o segundo año de vigencia, respectivamente, del salario fijado por este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contrato de trabajo de formación: La duración del contrato de formación será como mínimo de 6 meses y como máximo de 3 años; si el trabajador con contrato de formación estuviera vinculado a la empresa por tiempo máximo de tres años y continuara prestando sus servicios para la empresa, adquirirá la categoría de oficial 2ª dentro de la organización de la empresa, con contrato fijo.

Los tiempos dedicados a formación teórica no podrán ser inferiores al 15% de la jornada máxima prevista en este convenio.

La retribución del aprendiz, con independencia de su edad será del 80%, 90%, 100% del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, segundo, tercer año.

Las empresas podrán contratar un trabajador en formación por cada tres trabajadores o fracción.

c) Contrato por obra o servicio determinado.- Las empresas, dentro de sus ámbitos organizativos internos, podrán contratar trabajadores por obra o servicio para la realización de los siguientes trabajos o tareas que se consideran de sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa:

- Realización de la puesta en marcha de un nuevo producto.

d) Contratos eventuales.- Cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrá celebrar contratos de duración determinada por una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses. En estos contratos el periodo de prueba será de 15 días para los celebrados hasta 3 meses y de un mes para los celebrados a partir de 3 meses.

ARTICULO 4º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se deja libertad para que las empresas y trabajadores del sector, dentro del ámbito organizativo de cada una de ellas, establezcan un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de categorías o grupos profesionales, sin perjuicio de la clasificación profesional que se establece en este convenio. Asimismo, las empresas y sus trabajadores gozarán de plena libertad para pactar los términos del ejercicio de promoción y formación profesional en el trabajo.

ARTICULO 5º.- SALARIO

Las tablas salariales correspondientes a los años 2.007 y 2008 serán las que aparecen como anexo 1º del presente convenio. Para la determinación de los salarios del año 2.009 se aplicará la variación del I.P.C. a 31 de diciembre de 2008 con relación a los doce meses anteriores y los del año 2.010 se aplicará la variación del I.P.C. a 31 de diciembre de 2009 con relación a los doce meses anteriores.

Los salarios reflejados para el sector de panadería se considerarán establecidos atendiendo a la naturaleza nocturna del mismo. No obstante y aquellos trabajadores que realicen su actividad antes de las cuatro de la mañana, percibirán un plus de 3,46.- euros por día trabajado para el año 2.007; para 2.008, de 3,61.- euros por día trabajado; y para 2.009 y 2010, se aplicará la variación del I.P.C. a 31 de diciembre de 2008 y 2009, respectivamente, con relación a los doce meses anteriores. Los trabajadores que no pertenezcan al sector de panadería y realicen su actividad de 10 de la noche a 6 de la mañana, percibirán un incremento del 25% sobre el salario base.

ARTICULO 6º.- PLUS DE TRANSPORTE

Los trabajadores a los que afecte el presente convenio no tendrán retribución, ni plus, por transporte; respetando los derechos adquiridos por los trabajadores que se señalan en el convenio de los años 1999,2000, 2001 y 2002.

Los trabajadores a los que afecte el presente convenio, percibirán una dieta/ayuda de 0,19.- euros/Km, computando la distancia desde el domicilio hasta el centro de trabajo, con un máximo de 16 kilómetros por día trabajado, asimismo excluida de la cotización a la seguridad social.

Los trabajadores con contratos formativos contemplados en el artículo 3.b de este convenio no percibirán ni plus de transporte ni dieta/ayuda.

ARTICULO 7º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, en la cuantía que se señala para las distintas categorías profesionales en el anexo 2º de este convenio para los años 2007 y 2008; para los años 2009 y 2010 se aplicará la variación del I.P.C. a 31 de diciembre de 2008 y 2009, respectivamente, con relación a los doce meses anteriores, en los meses de mayo, julio y diciembre. El día 16 de mayo, a pesar del descanso, será retribuido a salario real. Las pagas tendrán el siguiente devengo: la de julio, del 1 de enero al 30 de junio; la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre; y la de mayo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

ARTICULO 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

En el supuesto de necesidad de prestación de horas extraordinarias, previo cumplimiento de la normativa vigente, éstas se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$H = \frac{(sb + A) \cdot 455}{Ht} \times 1,75$$

sb = Salario base

A = Antigüedad

Ht = Horas trabajadas/año

455 = Salario/día percibidos por año

1,75 = Porcentaje de aumento

ARTICULO 9°.- JORNADA LABORAL

Se respeta la organización interna de las empresas en cuanto a la fijación de turnos de trabajo. No obstante, la jornada máxima para todos los trabajadores será la de 40 horas semanales. Dicha jornada, en cálculo anual, supone un total de 1798 horas efectivas.

En aquellas empresas que así se pacte entre la representación empresarial y la representación de los trabajadores, se establece, para mejor organización del día y medio de descanso semanal, la implantación de un descanso a la semana de un día, y otro descanso compensatorio, cada semana alterna, de otro día. Todo ello sin perjuicio de que cada empresa, junto con sus trabajadores, pueda regular este descanso de conformidad con su organización interna.

A partir del año 2008 y para aquellos trabajadores que realicen jornada completa y continuada, se establece un periodo de descanso para el almuerzo de 20 minutos retribuidos.

ARTICULO 10°.- VACACIONES

El periodo vacacional anual para los trabajadores afectados por el convenio será de 30 días naturales, que serán retribuidos con arreglo a salario base y que podrán dividirse en dos periodos de 15 días. Ninguno de estos periodos se podrá fijar en los momentos de mayor actividad de la empresa, periodo que será fijado por el empresario a requerimiento de los trabajadores.

Las fechas de su disfrute serán fijadas por acuerdo de la empresa y los trabajadores con dos meses de anticipación y según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se establecerá el calendario de vacaciones antes del primer trimestre del año en curso.

En caso de desacuerdo y previa comunicación por escrito de ambas partes en el periodo que les compete los trabajadores tendrán derecho a fijar un periodo de 15 días para el disfrute de las mismas, quedando facultada la empresa para fijar el otro periodo de vacaciones.

En ningún caso se podrán iniciar las vacaciones en día no laborable o estando de baja por enfermedad. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de días trabajados.

ARTICULO 11°.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.-

Siempre que la empresa alegue motivos organizativos o técnicos podrá requerir a cualquier trabajador la realización de funciones de inferior o superior categoría, conforme a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores. La negativa del trabajador podrá ser sancionada como falta grave o muy grave.

Todos los trabajadores a requerimiento de la empresa y con los acuerdos pertinentes entre ambos, se incorporarán al centro de trabajo que la empresa designe dentro del territorio provincial, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 12°.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores que se encuentren en INCAPACIDAD TEMPORAL que provenga de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, que requiera asistencia hospitalaria, aunque con posterioridad pasen a tratamiento ambulatorio, percibirán el 100% de su salario real durante un periodo máximo de tres meses, pasando, a partir de ese momento, a percibir las prestaciones que les correspondan, conforme con la Ley general de la Seguridad Social. En el supuesto de enfermedad común que no requiera hospitalización, los trabajadores que pretendan obtener las mejoras que han quedado reseñadas, habrán de estar dispuestos en todo momento a someterse a reconocimiento por parte del médico que pueda designar la empresa, con el fin de verificar la certeza de la enfermedad.

ARTICULO 13°.- RACIÓN DE PAN.- Todos los trabajadores del sector de panadería podrán ejercitar el derecho a percibir 200grs. de pan por persona que componga la unidad familiar del trabajador y día, y a partir de esta cantidad se abonará el 50% del precio establecido.

ARTICULO 14°.- LICENCIA RETRIBUIDA

Los trabajadores podrán faltar al trabajo, sin pérdida de su retribución, por cualquiera de los motivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, aumentándose un día más de los previstos en el artículo 37.3 que se reproducen, siempre que siendo posible exista preaviso a la empresa. El artículo 37 del Estatuto recoge:

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.”

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

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

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

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

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

ARTICULO 15°.- OTROS DERECHOS

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

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

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute anteriores serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral(RCL 1995, 1144, 1563) .

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

ARTICULO 16°.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas harán entrega a sus trabajadores de dos equipos de ropa de trabajo por año. Esta ropa no llevará propaganda, aunque sí podrá llevar los anagramas de la empresa. A los reparadores, chóferes, etc, que efectúan trabajo en el exterior se les dotará de las prendas necesarias.

ARTICULO 17°.- DEMORA EN LA PERCEPCIÓN DE SALARIOS

Cualquier demora en la percepción de salarios o conceptos retributivos, dará derecho a la percepción por parte de los trabajadores de un recargo global del interés legal del dinero incrementado en un 2% a partir del primer día del segundo mes de retraso.

ARTICULO 18°.- RECIBOS DE SALARIOS

Las empresas deberán entregar a cada trabajador el recibo de salarios en modelo oficial donde figuren todos los conceptos salariales o retributivos, así como los descuentos aplicados. Deberá de figurar la antigüedad, categoría profesional y la mensualidad o periodo que corresponda.

ARTICULO 19°.- DERECHOS ADQUIRIDOS

Las mejoras pactadas en el presente convenio se entienden con el carácter de mínimas, por lo que cualquier acuerdo, pacto o convenio particular que pudieran tener concertado las empresas con sus trabajadores, que suponga mejora sobre el presente, será respetado en su integridad.

ARTICULO 20°.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, computadas en su conjunto anual.

ARTICULO 21°.- DÍAS FESTIVOS INTERSEMANALES

Los días festivos nacionales, locales o autonómicos que no puedan ser disfrutados por razones del servicio, deberán ser compensados en el plazo máximo de un mes. En el supuesto de imposibilidad de disfrute durante el citado mes, deberán ser abonados como si de horas extraordinarias se tratara.

ARTICULO 22°.- DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves: las de puntualidad, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 1 hora y 30 minutos al mes.

B) Son faltas graves: las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otro trabajador; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada laboral; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; en general, la violaciones graves de la buena fe contractual; y las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses.

C) Son faltas muy graves: el acoso sexual, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y conside-

ración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año; y la retirada del permiso de conducir por sanción (administrativa o judicial) por causa de alcoholemia, drogas o sustancias sicotrópicas o por conducir de forma imprudente.

ARTICULO 23°.- DE LAS SANCIONES

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

C) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, o despido.

La retirada administrativa o judicial del permiso de conducir llevará aparejada la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado por el mismo periodo que aquel a que se concrete la retirada, siempre que el trabajador tenga la categoría de chofer-repartidor. No obstante lo anterior cuando esa retirada se produzca como consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas, drogas u sustancias sicotrópicas, así como por conducir de forma imprudente y/o temeraria, podrá la empresa considerar estos hechos como falta muy grave.

La carencia del carné de manipulador supondrá la suspensión automática del contrato de trabajo hasta su renovación u obtención. Los gastos ocasionados con motivo de la acreditación, actualización y/o formación de los manipuladores de alimentos serán por cuenta de la empresa.

ARTICULO 24°.- TABLÓN DE ANUNCIOS

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores un lugar adecuado para sus reuniones y el ejercicio de sus derechos sindicales, así como un tablón de anuncios para fijar la propaganda sindical, laboral e informaciones de interés para los mismos.

ARTICULO 25°.- REUNIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL CON PRESENCIA DE DIRIGENTES SINDICALES

Las empresas permitirán reuniones a los afiliados a una sección sindical, fuera de las horas de trabajo. A dichas reuniones podrá acudir, previa acreditación ante la empresa, un responsable de la Central Sindical. Si la reunión tuviere lugar en local de la propia empresa, ésta, al dar su consentimiento, fijará el tiempo límite.

ARTICULO 26°.- TIEMPO NO RETRIBUIDO

Cada sección sindical dispondrá para el conjunto de los trabajadores afiliados de cinco días naturales al año, no retribuidos,

para atender cuestiones propias de su competencia, con solicitud previa a la empresa y siempre dejando a salvo los intereses primarios de la producción.

ARTICULO 27°.- TIEMPO RETRIBUIDO PARA EL COMITÉ DE EMPRESA

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, dispondrán en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación, los siguientes tiempos:

Hasta 100 trabajadores.....	15 horas mensuales.
De 101 a 250 “	20 horas mensuales.
De 251 a 500 “	30 horas mensuales.
De 501 a 750 “	35 horas mensuales.
De 751 en adelante “	40 “ “ .

ARTICULO 28°.- EXCEDENCIAS

A los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter local, provincial, autonómico o nacional, se les exceptúa del periodo mínimo de permanencia en la empresa. Esta excedencia durará tanto como el tiempo de permanencia en el cargo, respetándose el puesto de trabajo. Las empresas, en estos supuestos, podrán contratar personal sustituto en los términos contenidos en la ley.

ARTICULO 29°.- LOCAL DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Las empresas facilitarán un local al delegado de personal o miembro del comité de empresa. Este local será adecuado a sus necesidades y en consonancia con las posibilidades de la empresa. Dicho delegado podrá hacer uso del mismo tanto fuera como dentro de las horas de trabajo. Cuando lo sea fuera, deberá de contar con autorización de la empresa, quedando fijado el tiempo límite en dos horas. En todo caso, las empresas se reservan el derecho a verificar el uso que se hace del local.

ARTICULO 30°.- GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Las garantías establecidas para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se mantendrán hasta dos años después del cese de los mismos.

ARTICULO 31°.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores afectados por el convenio podrán anticipar a los 64 años la fecha de su jubilación. Para hacer uso de este derecho, la empresa deberá de sentirse afectada y contratar otro personal ajustándose a la normativa vigente, pero nunca deberá amortizar el puesto de trabajo. En todo caso será de aplicación el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

ARTICULO 32°.- RECONOCIMIENTO MEDICO

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

ARTICULO 33°.- DESCUELGO

Las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial del presente convenio, podrán solicitar su no aplicación con arreglo al siguiente procedimiento:

Solicitarán su no aplicación a la Comisión Paritaria, indicando las causas motivadas adjuntando las cuentas de los dos ejercicios sociales anteriores, el último balance del ejercicio en vigor y un plan de viabilidad.

La Comisión Paritaria determinará en resolución motivada y por votación secreta de la mayoría de sus miembros, en un plazo no superior a 15 días, sobre su aplicación o no, el tiempo que debe durar y el plazo máximo para la reincorporación al convenio, en su caso.

En el caso de que la Comisión paritaria no obtenga la resolución por empate de votos de sus miembros, se someterá la decisión a Laudo Arbitral.

ARTICULO 34°.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

Se establece expresamente que el trabajo que se desarrolla en el obrador de la panadería es un trabajo de equipo, por lo que cualquiera de los trabajadores podrá ser llamado a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros, y cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo, tendente a una deseable reducción de la jornada laboral.

En consecuencia de lo anterior, se establece que los trabajadores afectados por el presente convenio estarán clasificados en las siguientes categorías: (En el Anexo 2 del Convenio Colectivo de 1.995 figura la concordancia de las nuevas categorías con las antiguas del año 1994)

A) *Técnicos:*

- Jefe de Fabricación.
- Jefe Administrativo.
- Jefe de Ventas.
- Jefe de Taller Mecánico.

B) Personal Administrativo:

- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo
- Aprendiz Administrativo.

C) Personal de Elaboración:

- Encargado.
- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Ayudante de elaboración.
- Aprendiz.

D) Personal Mercantil:

- Encargado.
- Vendedor.
- Ayudante de vendedor.
- Aprendiz

E) Personal complementario:

- Mecánico de 1ª
- Mecánico de 2ª
- Chofer-Repartidor.
- Peón.
- Limpiador.
- Aprendiz.

ARTICULO 35º.- DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

A) Personal Técnico:

-Jefe de fabricación: Es el empleado que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.

-Jefe Administrativo: Es el empleado que con la dependencia del Director General de la empresa, es el responsable de la gestión administrativa de la empresa.

-Jefe de Ventas: Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión de las ventas de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

-Jefe de Taller Mecánico: Es el empleado que cuida y organiza y se responsabiliza del perfecto estado de todas las instalaciones de la empresa y de la maquinaria, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.

B) Personal Administrativo:

-Oficial Administrativo: Es el empleado que bajo las órdenes del Director General o del Jefe Administrativo, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

-Auxiliar Administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas bajo las órdenes del Oficial Administrativo o Jefe Administrativo.

-Aprendiz Administrativo: Es el empleado que sujeto a la empresa por un contrato de aprendizaje o de formación realiza

las tareas simples de administración, colaborando con el resto del personal administrativo.

C) Personal de Elaboración:

-Encargado: Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Fabricación o de la Dirección, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de jefe de todo el personal de elaboración.

- Oficial 1ª: Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los ayudantes y aprendices.

-Oficial 2ª: Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1ª, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de la maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

-Ayudante: Es el empleado, no especializado que tiene la función de ayudar, indistintamente, al Oficial 1ª y al Oficial 2ª, colabora en las tareas de almacén y contaduría de piezas elaboradas para su distribución.

-Aprendiz: Es el empleado que está ligado a la empresa con un contrato de formación o de aprendizaje, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle, por sí o por otros, el oficio.

D) Personal Mercantil:

-Encargado: Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa o del Jefe de Ventas, está al frente de la sección y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la dirección de las diferentes vicisitudes.

-Vendedor: Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los mismos.

-Ayudante de vendedor: Es el empleado que colabora con el vendedor y bajo la responsabilidad de éste, en la venta y atención a la clientela, así como en la manipulación y acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa.

-Aprendiz: Es el empleado que está ligado a la empresa con un contrato de aprendizaje o de formación, realizando tareas simples y colaborando con los demás vendedores.

E) Personal Complementario:

-Mecánico 1ª: Es el empleado que con mando y responsabilidad controla el buen funcionamiento de la maquinaria en general

y sus reparaciones, siguiendo las órdenes del Jefe de Taller Mecánico o las directrices de la dirección de la empresa.

-Mecánico 2ª: Es el empleado que, bajo las órdenes del Jefe del Taller Mecánico, del mecánico 1ª o de la Dirección de la empresa realiza las reparaciones necesarias verificando las realizadas por otros profesionales.

-Chofer-Reparditor: Es el empleado que, con el correspondiente permiso de conducir, realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y los de venta y colectivos.

-Peón: Es el empleado las tareas simples de producción, carga y descarga, almacenamiento y servicios, colaborando con los demás empleados.

-Limpiador: Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

ARTICULO 36º.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores a los que afecte el presente convenio no tendrán retribución ni plus por antigüedad, respetando la antigüedad consolidada conforme ya se estableció en el artículo 36 del Convenio Colectivo del año 1.996.

ARTICULO 37º.- COMISIÓN PARITARIA

Además de la competencia propia de asuntos que afecten a la interpretación y aplicación del presente convenio, conocerán por vía de conciliación de todas las reclamaciones y asuntos que le sean sometidos por las partes, bien de forma individual y colectiva. En caso de acuerdo, éste se reflejará en acta y obligará a quien se haya sometido voluntariamente a la conciliación. Tanto si fuera posible el acuerdo, como si no lo fuera, la Comisión paritaria emitirá informe dentro de los quince días siguientes.

La Comisión paritaria tendrá su sede en el domicilio de la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan, Bollería y Pastelería de Segovia, sito en la C/ Infanta Isabel nº 13 de Segovia.

La Comisión estará compuesta por, de una parte, dos miembros elegidos por las Centrales Sindicales que tengan representación sindical en el sector y, de otra parte, dos miembros elegidos por la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan de Segovia, pudiendo nombrar cada parte un asesor con voz pero sin voto.

Un vez recibido el escrito inicial solicitando la intervención de la Comisión, se dará traslado a los miembros de la misma, con señalamiento para la reunión que tendrá lugar en un plazo no superior a 10 días. La Comisión dispondrá de un plazo de 15 días desde la reunión para emitir el correspondiente informe.

Segovia, 21 de abril de 2008

ANEXO1º: TABLAS SALARIALES.

CATEGOR. PROFESIONALES.	SALARIO BASE 2007 EURO/AÑO	SALARIO BASE 2008 EURO/AÑO
A)TECNICOS		
J.FABRICA	9.598,03.-	10.001,15.-
J.TALLE ME	9.420,04.-	9.815,68.-
J.ADMINIST	9.598,03.-	10.001,15.-
J.VENTAS	9.420,04.-	9.815,68.-
B)ADMINST.		
O.ADMINIS	8.749,22.-	9.116,69.-
A.ADMINIST	8.188,95.-	8.532,88.-
C) PERSONAL ELAB Y MERCANTIL		
ENCARGAD	8.729,00.-	9.095,62.-
OFICIAL 1ª	8.444,29.-	8.798,95.-
OFICIAL 2ª	8.266,65.-	8.613,85.-
AYTE.ELAB	8.126,67.-	8.467,99.-
AYTE.VEND	7.984,29.-	8.319,63.-
VENDEDOR	8.312,87.-	8.662,01.-
PEON	7.913,62.-	8.245,99.-
D) PERSONAL COMPLEME		
CHOFER-REPARTID	8.732,70.-	9.099,47.-
MECANIC1ª	8.415,10.-	8.768,53.-
MECANIC2ª	8.312,87.-	8.662,01.-
PEÓN	7.920,73.-	8.253,40.-
LIMPIADOR	7.679,42.-	8.001,95.-
LIMPIADOR HORAS 2,27.- EUROS/HO		2,37.- EUR/HO

ANEXO 2º.- TABLA DE LAS PAGAS EXTRAS

CATEGOR. PROFESIONALES.	PAGAS EXTRAS 2007 /EUROS/AÑO	PAGAS EXTRA 2008/EUROS/AÑO
A)TÉCNICOS		
J.FABRICA	2.057,71.-	2.144,13.-
J.TALLE ME	2.015,14.-	2.099,77.-
J.ADMINIST	2.057,71.-	2.144,13.-
J.VENTAS	2.015,14.-	2.099,77.-
B) ADMINST.		
O.ADMINIS	1.854,72.-	1.932,62.-
A.ADMINIST	1.720,75.-	1.793,02.-
C) PERSONAL ELAB Y MERCANTIL		
ENCARGAD	1.824,57.-	1.901,20.-
OFICIAL 1ª	1.759,83.-	1.833,74.-

TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Ministerio de Trabajo e Inmigración

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SEGOVIA

NOTIFICACIÓN de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Segovia por la que se comunica la Adopción de Medidas Cautelares en orden al aseguramiento de la deuda contraída por la empresa Braim---Daddiaddou, NIE X3388778G.

Habiéndose intentado la notificación a los interesados, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a la Tesorería General de la Seguridad Social, se procede, de conformidad con los artículos 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 de 27-11), a notificar a los mismos las resoluciones adoptadas en los expedientes de referencia, mediante inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial de la Provincia" y exposición del mismo en el tablón de edictos del Ayuntamiento de su último domicilio conocido, cuyo texto íntegro obra a su disposición en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Segovia, sita en la plaza Reina Doña Juana, 1, de Segovia.

Se comunica a los interesados que contra este acuerdo pueden interponer recurso de alzada ante el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Segovia, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 46 del Real Decreto 1.415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (BOE de 25-06), en relación con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 27-11). El plazo para la interposición de dicho recurso será el de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de la publicación.

Segovia, a 9 de julio de 2008.—El Subdirector Provincial de Gestión Recaudatoria, José Luis Pérez Herranz.

3046

EDICTO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS
SOCIALES SOBRE NOTIFICACIÓN A (DEUDORES)

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. del 27), según la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. del 14) que modifica la anterior

CATEGOR.	PAGAS EXTRAS 2007 /EUROS/AÑO	PAGAS EXTRA 2008/EUROS/AÑO
PROFESIONALES.		
OFICIAL 2ª	1.736,38.-	1.809,31.-
AYTE.ELAB	1.680,78.-	1.751,37.-
AYTE.VEND	1.648,92.-	1.718,17.-
VENDEDOR	1.726,38.-	1.798,89.-
PEÓN	1.682,49.-	1.753,15.-

D) PERSONAL COMPLEME

CHOFER-REPARTID	1.854,18.-	1.932,06.-
MECANIC1ª	1.750,52.-	1.824,04.-
MECANIC2ª	1.726,39.-	1.798,90.-
PEÓN	1.682,50.-	1.753,16.-
LIMPIADOR	1.585,95.-	1.652,56.-

E) COMÚN A TODAS CATEGORÍAS:

APRENDIZ = SEGÚN EL SALARIO MÍNIMO INTER-PROFESIONAL Y EL ARTICULO 3º b DE ESTE CONVENIO.

Por la representación de los trabajadores

Por la representación empresarial:

EN LA CIUDAD DE SEGOVIA, a las 19 horas del día 21 abril de 2008 se reúnen las personas que a continuación se expresan, llegando a los siguientes ACUERDOS:

- Por la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN, BOLLERÍA Y PASTELERÍA DE SEGOVIA:

1. D. PEDRO DIAZ GARRIDO.
2. D.DAVID PUENTE DOMINGO.

- Por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, COMISIONES OBRERAS

1. D. JUAN JOSE RUBIO ALONSO (U.G.T.)
2. D. ANTONIO GARCIA SANCHEZ (U.G.T.)
3. D. IGNACIO VELASCO VALDENEBRO (CC.OO.)

ACUERDOS:

1. Firmar el nuevo Convenio Colectivo correspondiente a los años 2.007, 2008, 2009 Y 2010 del sector de Panadería y Bollería, con incremento salarial lineal para el salario base, las pagas extras y el plus de adelantamiento de horario según se establece en el convenio, el cual está recogido XXIV páginas.

2. Solicitar de las Autoridades correspondientes la publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

En lugar y fecha "ut supra".