

Obligado tributario o su representante	Procedimiento que motiva la citación	Órgano que la tramita
X-5070375-W Krumova Ninova Ivelina c/ Navas de Tolosa, n.º 2 Piso 2 24195 Villaquilambre León	24-IVDJ-TPA-LTP-10-000088 Liq. Transmisiones Patrimon.	Oficina Liquidadora de D. H. Valencia de Don Juan c/ Pérez Galdós, 5 24200 Valencia de Don Juan León

León, a 6 de julio de 2010.—El Jefe del Servicio Territorial de Hacienda, P.A. la Secretaria Técnica, M.ª Araceli Astiárraga González. 6410

### Oficina Territorial de Trabajo Unidad de Relaciones Laborales

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Productos para Animales de Compañía, San Dimas, S.A., años 2010-2011 (código 240009-2), 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 (BOE de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León número 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (Boletín Oficial de Castilla y León de 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial.

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

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

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

León, 30 de junio de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M.ª Asunción Martínez González.

\* \* \*

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS PARA ANIMALES DE COMPAÑÍA, SAN DIMAS, S.A.

##### Capítulo I.- Disposiciones generales

**Artículo 1º.- Ámbito funcional.-** El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de Prosandimas, S.A. y sus trabajadores.

**Artículo 2º.- Ámbito territorial.-** El presente convenio colectivo será de aplicación en la empresa Productos para Animales de Compañía, San Dimas, S.A., en el único centro de trabajo que actualmente tiene y en aquellos otros, en su caso, que pueda abrir en la provincia de León.

**Artículo 3º.- Ámbito personal.-** La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para la empresa indicada, y los trabajadores que para ella presten servicios por cuenta ajena; se exceptúan los cargos de alta dirección y con quienes concurren las características establecidas en el artículo primero apartado 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4º.- Vigencia, duración y denuncia.-** El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010. Su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2011.

El convenio se considerará denunciado a la terminación de su vigencia, sin que sea preceptiva comunicación escrita. En tanto en

cuanto se alcance un nuevo acuerdo, se entenderá prorrogado el contenido normativo del anterior.

**Artículo 5º.- Absorción y compensación.-** A la entrada en vigor de este convenio colectivo, la empresa no podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que el mismo contenga, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea el concepto u origen.

El concepto de retribución voluntaria pasará a denominarse complemento de salario base.

**Artículo 6º.- Condiciones más beneficiosas.-** Se respetarán las condiciones personales que en cómputo anual superen lo pactado en el presente convenio colectivo.

##### Capítulo II.- Jornada laboral, descansos y vacaciones

**Artículo 7º.- Jornada laboral.-** La jornada laboral máxima será de 1.800 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, equivalente a cuarenta horas semanales de promedio, distribuidas semanalmente de lunes a viernes.

El horario establecido de lunes a jueves se desarrollará conforme la siguiente distribución:

- Mañanas: de 8:00 horas a 13:30 horas.
- Tardes: de 15:00 a 18:00 horas.

Todos los viernes del año, así como todos los días laborables desde el día 21 de junio hasta el 31 de agosto, se trabajará en régimen de jornada intensiva, con la siguiente distribución horaria: desde las 8:00 horas hasta las 15:00 horas.

Serán no laborables el 11 de octubre de 2010 y el 31 de octubre de 2011. Los citados días serán a cuenta de vacaciones, aunque a tales efectos computarán exclusivamente por un día.

En las Navidades se aplicará el siguiente régimen horario:

- Jornada intensiva desde las 8:00 horas a 15:00 horas los días 24 y 31 de diciembre.
- Jornada intensiva desde las 7:00 horas a 15:00 horas los días laborables comprendidos entre el 25 y 30 de diciembre, ambos inclusive.

**Artículo 8º.- Horas extraordinarias.-** Además de las horas extraordinarias por fuerza mayor, se podrán realizar horas extraordinarias de las llamadas "estructurales", dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Todas las horas extraordinarias realizadas se abonarán con un incremento, respecto del valor de la hora ordinaria, del 75 %, o su equivalencia en descanso. Si estas horas se realizasen en horario nocturno tendrán un recargo adicional del 30%.

**Artículo 9º.- Descanso semanal.-** Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y el domingo.

**Artículo 10º.- Vacaciones.-** Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y serán retribuidas a razón del salario base, más antigüedad consolidada, más el complemento del salario base.

Se establecen dos periodos de 15 días naturales cada uno de ellos para el disfrute de las vacaciones; el primero se fijará de común acuerdo de las partes entre los meses de enero y abril; el segundo entre los meses de mayo y agosto.

Únicamente se admitirá el disfrute de vacaciones fuera de los periodos anteriormente especificados en situaciones especiales o de necesidad, que deberán ser valoradas por la dirección de la empresa.

Las vacaciones comenzarán siempre en lunes, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Se confeccionará el calendario de vacaciones por cada uno de los departamentos, y la dirección resolverá en un plazo que permita conocer a cada uno de los trabajadores su periodo vacacional con al menos dos meses de antelación.

La representación legal de los trabajadores asume el compromiso expreso de llevar a cabo las gestiones necesarias para agilizar las peticiones de vacaciones de cada uno de los operarios en aras a confeccionar el precitado calendario.

Se establece la posibilidad de cambiar la fecha de disfrute de las vacaciones entre trabajadores de las mismas secciones, siempre y cuando no afecte al desarrollo de la actividad y se solicite por escrito con al menos un mes de antelación al inicio de las mismas.

Si una vez pactada la fecha de disfrute de las vacaciones, llegada ésta el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, a la finalización de dicha situación ambas partes volverán a fijar de común acuerdo una nueva fecha, siempre y cuando ese nuevo señalamiento sea dentro del año natural.

No se interrumpirá el periodo de vacaciones por pasar el trabajador a la situación de Incapacidad Temporal cuando ya haya comenzado el disfrute de aquellas, excepto en los supuestos de maternidad.

### Capítulo III.- Licencias, permisos y excedencias

*Artículo 11º.- Licencias y permisos retribuidos.-* A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37, y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: cónyuge, suegros, abuelos políticos, yernos, nueras y cuñados.

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, o pareja de hecho legalmente establecida y reconocida como tal.

b. Dos días hábiles por el nacimiento de hijo o adopción 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 por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Los días de permiso recogidos en el presente apartado podrán ser disfrutados de forma continua o discontinua, siempre y cuando se mantenga vigente el hecho causante. Esta última previsión no será aplicable a los supuestos de nacimiento o adopción de hijo, en los cuales el permiso tendrá que disfrutarse necesariamente de forma continuada.

c. Un día por traslado del domicilio habitual.

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 esta 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% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

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.

Igualmente, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo, siempre y cuando tengan autorización de la dirección de la empresa, para realizar gestiones personales de carácter oficial y administrativo que no admitan demora, debiendo justificar las mismas de forma documental.

*Artículo 12º.- 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año del disfrute de la citada excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo; transcurrido ese primer año el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Esa reserva de puesto de trabajo durante el primer año, únicamente será de aplicación para la primera excedencia solicitada. Para hacer efectivo este derecho, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la empresa, indicando la duración de la excedencia y comprometiéndose a confirmar su reingreso con una antelación mínima de un mes.

### Capítulo IV.- Condiciones económicas

*Artículo 13º.- Retribuciones.-* Para el año 2010 las tablas salariales se actualizarán en el I.P.C. resultante del año 2009, a fecha 31 de diciembre, incrementado en un punto, tomando como base de actualización las tablas correspondientes al año 2009. En ese sentido, los salarios reflejados en el anexo I figuran con la correspondiente actualización y son los vigentes para el presente año.

*Artículo 14º.- Subida salarial para el año 2011.-* Para el año 2011 la actualización salarial será el del I.P.C. resultante del año 2010, a fecha 31 de diciembre, incrementado en un punto, aplicándose dicha revisión sobre las tablas salariales de los trabajadores correspondientes al año 2010.

*Artículo 15º.- Salario base.-* Es el que consta en el anexo I del presente convenio.

*Artículo 16º.- Plus de asistencia.-* Se establece un plus de asistencia para los dos años de vigencia del presente Convenio consistente en la cantidad de 3,40 euros por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales incluidas en el presente Convenio.

*Artículo 17º.- Plus de antigüedad.-* Complemento personal no absorbible ni revalorizable.- Habiéndose acordado en su día entre la empresa Prosandimas, S.A. y sus trabajadores la supresión del devengo de antigüedad a efectos de incremento del porcentaje por tiempo de permanencia de los trabajadores en la empresa desde la fecha de dicho acuerdo; pero no así la incidencia del porcentaje consolidado en esa misma fecha que recaía sobre el salario base actualizado de cada año; se acuerda que el importe que los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo vinieran percibiendo el día 31 de diciembre de 2000 en concepto de antigüedad pasará, con efectos de 1 de enero de 2001, a figurar en los recibos oficiales de salarios con la denominación "antigüedad consolidada", manteniéndose invariables y por tiempo indefinido, no siendo susceptibles de absorción o compensación ni de revalorización alguna.

*Artículo 18º.- Plus de nocturnidad y plus de jornadas festivas.-* Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas se abonarán con un recargo del 30% sobre el valor de la hora ordinaria.

Igualmente, las horas trabajadas en jornada festiva tendrán un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

*Artículo 19º.- Gratificaciones extraordinarias.-* Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a cuatro pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, que se abonará en la primera quincena de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior a su percepción; es decir su devengo será de julio de un año a junio del año siguiente.

b) Paga extraordinaria de diciembre, por una cuantía de 30 días, que se abonará antes del día 22 de dicho mes. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el año natural en curso.

c) Paga extraordinaria de beneficios, por una cuantía de 30 días, que se abonará durante el mes de marzo. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior a su percepción; es decir su devengo será de abril de un año a marzo del año siguiente.

d) Paga extraordinaria de septiembre, por una cuantía de 30 días, que se abonará el 15 de septiembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior a su percepción; es decir su devengo será de octubre de un año a septiembre del año siguiente.

Las gratificaciones que figuran en los apartados a), b), c) y d) serán devengadas en razón al salario base que figura en el anexo I vigente en el momento de su percepción, incrementado, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda, y el complemento del salario base.

Dichas gratificaciones extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Capítulo V.- Ceses y jubilaciones

**Artículo 20°.- Cese voluntario en la empresa.-** El trabajador que desee cesar voluntariamente deberá comunicarlo a la empresa por escrito con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del requisito de preaviso provocará la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias correspondientes a esos días.

**Artículo 21°.- Jubilación ordinaria, anticipada y parcial.-** Todo trabajador que alcance la edad de 65 años y cumpla los requisitos legalmente exigidos para ello podrá acceder a la situación de jubilación.

Respecto de las fórmulas de jubilación anticipada, se acuerda lo siguiente:

- Jubilación del trabajador a partir de la edad de 64 años: cualquier trabajador de la empresa que alcance la citada edad y cumpla los requisitos exigidos para ello en la normativa de aplicación, podrá acceder a la situación de jubilación, para lo cual la empresa se compromete a cubrir la vacante generada con un trabajador desempleado a través del llamado "contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación". La decisión del trabajador será plenamente ejecutiva y deberá ser aceptada de forma necesaria por la empresa.

- Jubilación parcial: previo acuerdo entre empresa y trabajador, éste último podrá acceder a una situación de jubilación parcial. Se analizará la normativa vigente en cada momento para determinar el régimen, condiciones y forma de acceso a esa nueva situación por parte del trabajador, así como del régimen de formalización del preceptivo contrato de relevo.

#### Capítulo VI.- Régimen disciplinario

**Artículo 22°.- Régimen disciplinario.-** 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 convenio.

**Artículo 23°.- Clasificación de las faltas.-** Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

**Artículo 24°.- Faltas leves.-** Se considerarán faltas leves las siguientes:

1ª.- La suma de faltas de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes y siempre que no causen un perjuicio irreparable.

2ª.- No cursar en tiempo reglamentario la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3ª.- Pequeños descuidos en la conservación del material de la empresa.

5ª.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa.

6ª.- Falta de aseo y limpieza personal.

7ª.- La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa.

8ª.- Faltar un día del trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

**Artículo 25°.- Faltas graves.-** Se consideran como faltas graves las siguientes:

1ª.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.

2ª.- La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren 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.

3ª.- Descuido importante en la conservación del material de la empresa.

5ª.- Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

6ª.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

7ª.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

8ª.- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

9ª.- La comisión de tres faltas leves aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

**Artículo 26°.- Faltas muy graves.-** Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1ª.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2ª.- La simulación de enfermedad o accidente.

3ª.- 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 comercio 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.

4ª.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.

5ª.- La imprudencia o negligencia en el desempeño del puesto de trabajo si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para las máquinas o instalaciones.

6ª.- Deficiencias en la prestación del trabajo que produzcan consecuencias irreparables, o que dañen gravemente la imagen de la empresa.

7ª.- 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.

8ª.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

9ª.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11ª.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.

12ª.- 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.

14ª.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez

o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

15º.- 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 27º.- Régimen de sanciones.-** Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. 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.

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

**Artículo 28º.- Sanciones.-** Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

1º.- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º.- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3º.- Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a noventa días, hasta el despido del trabajador.

**Artículo 29º.- Prescripción.-** La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Capítulo VII.- Garantías sindicales

**Artículo 30º.- Cuota sindical.-** La empresa, a solicitud de las centrales sindicales y previa autorización por escrito del interesado, procederá al descuento en nómina de la cuota sindical y su abono mensualmente en la cuenta bancaria que los sindicatos designen al efecto.

**Artículo 31º.- Garantías sindicales.-** Los cargos electivos de carácter sindical gozarán de los derechos que les conceda la legislación vigente en cada momento.

Las horas de que disponen los delegados/as sindicales para su actividad sindical podrán ser acumuladas trimestralmente en uno o dos de los citados delegados/as.

#### Capítulo VIII.- Prevención de riesgos laborales y salud laboral

**Artículo 32º.- Evaluación y prevención de riesgos laborales.-** En materia de Evaluación y Prevención de Riesgos Laborales se hace una remisión expresa a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la normativa que la desarrolle.

**Artículo 33º.- Reconocimiento médico.-** Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa vendrá obligada a realizar reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, una vez al año. Estos reconocimientos médicos serán de libre aceptación para el trabajador, si bien deberán entregar a la empresa por escrito la renuncia a realizarlos, cuando no deseen someterse a dichos reconocimientos.

**Artículo 34º.- Equipos de protección individual.-** Se acuerda que la empresa dotará a los trabajadores de prendas de trabajo y de calzado adecuadas, así como de los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de sus funciones laborales (en concreto dos buzos y dos batas al año, debiéndose devolver las prendas usadas).

Será obligatorio el uso de las mismas, quedando facultada la empresa para adoptar las medidas disciplinarias que considere oportunas en el caso de su no utilización.

**Artículo 35º.- Trabajadores especialmente sensibles a riesgos del trabajo.-** La empresa velará por los trabajadores/as que por sus propias características personales o estado biológico conocido (como pueden

ser las trabajadoras embarazadas), incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos del trabajo. Cuando las circunstancias organizativas y laborales lo permitan, la empresa podrá valorar la posibilidad de recolocar a esos trabajadores en un puesto adecuado a sus características personales.

En el caso de trabajadoras embarazadas, para evitar situaciones de riesgo para el feto derivadas de coger cargas continuadas, la empresa intentará negociar con la mutua correspondiente las condiciones de concesión de una hipotética situación de suspensión contractual por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones que legalmente correspondan.

#### Capítulo IX.- Categorías profesionales y promoción profesional

**Artículo 36º.- Categorías profesionales.-** Se mantiene el actual sistema de niveles ya recogido en los anteriores pactos, y que se refleja en el anexo I con las siguientes salvedades:

- Desaparecen las categorías de Envasadora y Mozo de Almacén.
- Se incluye la categoría de Comercial, que tendrá un salario base asimilado al del Oficial de 1ª.

**Artículo 37º.- Promoción profesional.-** El sistema de promoción para ascender de categorías inferiores a categorías superiores se llevará a efecto por la empresa siempre y cuando exista vacante. Podrá acceder al puesto vacante cualquier trabajador de la misma. La empresa decidirá quien ocupe la plaza teniendo en cuenta criterios objetivos de mérito, capacidad y antigüedad, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores de todo el proceso.

#### Capítulo X.- Prestaciones complementarias a las de la seguridad social y ayudas sociales

**Artículo 38º.- Complemento por incapacidad temporal.-** En caso de enfermedad común, la empresa abonará durante los tres primeros días de la baja el setenta y cinco por ciento (75%) de la retribución total correspondiente a esos tres días.

Para el caso de accidente laboral, la empresa abonará un complemento que sumado a la prestación que reconoce el sistema de Seguridad Social, conlleve una percepción del noventa por ciento (90%) de las retribuciones del trabajador, y ello durante los primeros treinta días de baja.

**Artículo 39º.- Indemnización por muerte, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.-** La empresa mantendrá en vigor y abonará los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de muerte, invalidez absoluta o gran invalidez de cada uno de sus trabajadores, derivadas de cualquier contingencia (enfermedad común o profesional, accidente de trabajo o no laboral). La cuantía para los dos años de vigencia del convenio se fija en 55.000 euros.

**Artículo 40º.- Ayudas sociales.-** La empresa abonará una paga única de 160 euros en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

Igualmente, la empresa satisfará una cantidad de 60 euros en concepto de "gastos para inicio del curso escolar", en una paga única anual incluida en la nómina del mes de septiembre, a aquellos trabajadores que tengan niños con una edad comprendida entre los tres y los ocho años.

Ambas situaciones se deberán justificar con la presentación del libro de familia.

#### Capítulo XI.- Conciliación de la vida familiar y laboral - Igualdad efectiva de mujeres y hombres - Medidas contra el acoso

**Artículo 41º.- Medidas para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.-** El presente Convenio Colectivo se remite expresamente a la normativa vigente en esta materia.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo se aplicará, en virtud de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, en su disposición adicional sexta, con el objetivo de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el permiso por paternidad tendrá una duración de 4 semanas.

**Artículo 42º.- Medidas contra el acoso.-** La empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituyen acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros, o unos u otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de la circunstancia ocurrida, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

#### Capítulo XII.- Contratación

**Artículo 43º.- Contratación.-** La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito.

**Artículo 44º.- Contratos de duración determinada.-** El contrato de trabajo de duración determinada previsto en la letra b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que lo justifique.

#### Capítulo XIII.- Disposiciones finales

**Artículo 45º.- Indivisibilidad.-** El articulado del presente convenio colectivo y sus anexos forman un todo orgánico e indivisible.

**Artículo 46º.- Comisión Paritaria.-** Como órgano de interpretación del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por la representación legal de los trabajadores por la parte social y por don José María López Sánchez en representación de la empresa.

Independientemente de las reuniones que pueda tener la Comisión Paritaria para tratar temas relacionados con la interpretación de cualquier apartado del presente Convenio Colectivo, la citada Comisión se reunirá cada tres meses con la finalidad de estudiar y analizar temáticas sociales y laborales de interés.

#### ANEXO I: TABLA DE SALARIOS

Nivel	Categoría profesional	Salario-euros/mes
II	Jefe/a Administrativo/a	969,96
III	Jefe/a de Producto y Marketing	2.993,81
IV	Oficial/a Administrativo/a de 1ª	798,84
IV BIS	Comercial	798,84
V	Oficial/a Administrativo/a de 2ª	741,78
VI	Auxiliar Administrativo/a	629,01
VII	Oficial/a de 1ª	798,84
VIII	Oficial/a de 2ª	741,78
IX	Oficial/a de 3ª	684,76
X	Auxiliar de Fábrica	629,01

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican firmándolo en La Bañeza, a 20 de mayo de 2010.

Por la empresa:

José María López Sánchez

Miguel Gómez de Liaño

Por los trabajadores:

Mª Antonia Castrillejo Asensio

Sonia E. Fernández Castro

Margarita Álvarez Alfayate

Siguen firmas (ilegibles).

7159

#### Servicio Territorial de Cultura

Intentada la notificación a don Fernando Lucas Barrio, titular de la actividad de la empresa turística denominada Bar "La Parra", sita en la calle Fray Luis de León, 3, de la localidad de La Robla, de esta provincia, y no habiéndose podido practicar, por "No retirada en Lista de Correos", en el domicilio indicado, que consta en el expediente 4/2010-TUR, se procede de conformidad con el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, a la notificación de la resolución y liquidación del referido expediente, mediante la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y la exposición del mismo en el tablón de edictos del Ayuntamiento de su último domicilio.

Para el conocimiento del texto íntegro del acto que se notifica y constancia de tal conocimiento, el interesado podrá comparecer en el plazo de diez días, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, en el Servicio Territorial de Cultura (Sección de Turismo), sito en el Edificio de Servicios Administrativos y Usos Múltiples, avenida Peregrinos, s/n, 24071 León.

El Jefe del Servicio Territorial de Cultura, Jesús Álvarez Courel.

7162

17,60 euros

\* \* \*

Intentada la notificación a doña María de Lourdes Vera Abad, titular de la actividad de la empresa turística denominada Hostal-Club El Trébol, sita en la Ctra. N-601, km 277, de la localidad de Albiros, de esta provincia, y no habiéndose podido practicar, por "Ausente", en el domicilio indicado, que consta en el expediente 12/2010-TUR, se procede de conformidad con el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, a la notificación de la propuesta de resolución del referido expediente, mediante la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y la exposición del mismo en el tablón de edictos del Ayuntamiento de su último domicilio.

Para el conocimiento del texto íntegro del acto que se notifica y constancia de tal conocimiento, el interesado podrá comparecer en el plazo de diez días, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, en el Servicio Territorial de Cultura (Sección de Turismo), sito en el Edificio de Servicios Administrativos y Usos Múltiples, avenida Peregrinos, s/n, 24071 León.

El Jefe del Servicio Territorial de Cultura, Jesús Álvarez Courel.

7160

17,60 euros

\* \* \*

Intentada la notificación a don Emilio José Rodríguez Rubio, titular de la actividad de la empresa turística denominada Bar "SS. Parada", sita en la calle Ramón y Cajal, 38, de la localidad de La Robla, de esta provincia, y no habiéndose podido practicar, por "Desconocido", en el domicilio indicado, que consta en el expediente 41/2010-TUR, se procede de conformidad con el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, a la notificación de la propuesta de resolución del referido expediente, mediante la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y la exposición del mismo en el tablón de edictos del Ayuntamiento de su último domicilio.