

El Pleno de esta Mancomunidad en sesión ordinaria celebrada el día 31 de marzo de 2006 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Modificar el artículo 3 de los Estatutos de esta Mancomunidad, adicionando a sus fines el siguiente apartado: 8.-Prestación de servicios urbanísticos y entre ellos, la Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Industrial.

Sometiéndose a información pública por plazo de un mes a efecto de reclamaciones conforme a lo previsto en el artículo 45 de la Ley 3/1991, de 14 de marzo.

Malagón, 3 de abril de 2006.-El Presidente, Francisco Carrasco Mendiola.

**Número 2.085**

# administración **Autonómica**

## **DELEGACIONES PROVINCIALES**

### **CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO**

#### **CIUDAD REAL**

#### **CONVENIOS COLECTIVOS**

#### **RESOLUCIÓN**

*Convenio colectivo de ámbito sectorial para la Actividad de Aceites y sus Derivados.*

Visto el Texto del convenio colectivo de ámbito sectorial para la actividad de Aceites y sus Derivados de la provincia de Ciudad Real, presentado en esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 6 de junio), en el Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), y en la disposición adicional cuarta del Decreto 92/2004, de 11-05-2004, por el que se establecen la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y teniendo en cuenta los siguientes.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo resuelve:

1º. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo, en el Libro de Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, siendo su código 1300015, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º. Remitir copia del mismo a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

3º. Disponer su publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 29 de marzo de 2006.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, José María Arcos Funes.

#### **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACEITES Y DERIVADOS DE CIUDAD REAL. 2006 Y 2007** **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.-Ámbito aplicación (personal, funcional, territorial).

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

También será de aplicación el convenio a los trabajadores de aquellas empresas que, domiciliadas en la provincia de Ciudad Real, sean trasladados o desplazados temporalmente fuera de ésta.

Asimismo, será de aplicación el convenio a los trabajadores de aquellas empresas que, domiciliadas fuera de esta provincia, desempeñaran en ésta su actividad aunque fuera temporalmente.

En estos dos últimos supuestos, el trabajador podrá optar por la disposición que más le favorezca.

Este convenio es de aplicación a todas las empresas reguladas por la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Aceites, Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas de fecha 28 de febrero de 1974 (Boletín Oficial del Estado de 6-2-74), según lo dispuesto en el artículo 2 del Laudo Arbitral de 11 de julio de 1996 y publicado en el B.O.E. el 20 de agosto de 1996, y demás disposiciones complementarias, así como a las cooperativas del sector.

De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, este convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas o cooperativas en él incluidas.

Artículo 2.-Vigencia y duración.

La duración del presente convenio será de dos años, desde el primero de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre del 2007.

Las partes firmantes se comprometen a revisar el presente convenio, en el caso de existir acuerdo interconfederal, en todos aquellos aspectos que dicho acuerdo mejoren al articulado del presente convenio.

Artículo 3.-Prórroga y denuncia.

El convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes a su vencimiento y se prorrogará automáticamente de año en año, a partir de los dos establecidos, si no es denunciado en el tiempo indicado por cualquiera de las partes.

En caso de que al término de la vigencia de este convenio y sucesivos, no se haya llegado a acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, quedará renovado y prorrogado automáticamente con aplicación de un incremento del I.P.C. real del año anterior más 1 punto.

Artículo 4.-Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre al 31 de diciembre del 2006 y 2007, un incremento superior al 3%, respecto a la cifra que resultara de dicho Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre de 2006 y 2007 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el 3%.

El incremento de esta revisión salarial afectará a todas las cantidades que figuran en el convenio y en el anexo I y se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de 2007 y 2008 respectivamente.

Tales incrementos se abonarán con efectos de primero de enero de 2007 y 2008 respectivamente, sirviendo de base de cálculo para los incrementos de 2007 y 2008.

Artículo 5.-Cláusula de revisión variable.

Se establece una revisión salarial de carácter especial y de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores que tengan el contrato de fijos discontinuos.

En el caso de que, en el momento de la finalización de la campaña, el último dato conocido del Índice de Precios al Consumo interanual, establecido mensualmente por el I.N.E., alcanzase un incremento superior al 3%, para los años 2006 y 2007, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada.

## CAPÍTULO II. CONDICIONES PROFESIONALES

## Artículo 6.-Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia del representante sindical, si así lo solicita el trabajador, facilitando en todo caso copia del contrato a dichos representantes sindicales.

Para los contratos fijos-discontinuos realizados con anterioridad al día 8 de diciembre de 1993, para trabajos de temporada o de períodos de tiempo determinado, así como para los contratos a tiempo parcial celebrados a partir de esa fecha, para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, conforme a Real Decreto Ley 18/1993, y cuyos trabajos se realicen en almazaras, extractoras, aderezadoras y rellenadoras de aceituna, etc., existirá la obligación de dar ocupación al personal empleado en una campaña, en las siguientes y sucesivas, rigiéndose para la llamada al trabajo por un orden riguroso de antigüedad.

En el caso de que no se incorporen al trabajo al ser llamados, por razón de enfermedad o por otra causa a ellos no imputable, conservarán su derecho a reincorporarse tan pronto sean dados de alta médica o una vez que hayan desaparecido las causas que en su momento le impidieron hacerlo.

No podrán celebrarse contratos a tiempo parcial cuya prestación efectiva sea inferior a 20 horas semanales u 80 horas al mes. Se convertirán en contratos a jornada completa cuando durante treinta días se hayan realizado prolongaciones de jornada o realizado horas extraordinarias.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la duración del trabajo o nivel de ingresos.

Los contratos en prácticas no podrán ser inferiores a un año ni superiores a dos años, siendo su retribución del 70% y del 80% el primer y segundo año respectivamente, del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

## Artículo 7.-Contrato de formación.

No se podrán efectuar contratos de formación a trabajadores que hayan estado vinculados a empresas del sector de aceites y sus derivados, salvo que dicho contrato de formación no hubiera agotado el período máximo de duración establecido legalmente, pudiendo en tal caso efectuarse este contrato hasta dicho período máximo.

El contrato de formación sólo podrá efectuarse a trabajadores menores de 21 años con los requisitos legalmente establecidos.

Los salarios para los trabajadores mayores de 18 años serán el 80,90% para el primero y segundo año, respectivamente del salario de Peón.

No se podrán celebrar contratos de formación, si en la empresa se han dado en los últimos 12 meses despidos improcedentes, objetivo, o por expedientes de regulación de empleo.

Los trabajadores con la categoría de Aprendiz al cumplir los 18 años pasarán a la categoría de Ayudante.

El contrato de formación computará a efectos de antigüedad.

## Artículo 8.-Vacantes.

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente crisis, siguiendo orden de antigüedad.

Anualmente se reunirá la empresa y la representación de los trabajadores con el fin de conocer la situación de la plantilla y ajustar las categorías.

## Artículo 9.-Promoción.

Se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral publicado en el B.O.E. con fecha 20 de agosto de 1996 y a lo dispuesto en posibles acuerdos posteriores a la firma del presente convenio.

## Artículo 10.-Expedientes de crisis.

La decisión de presentar expediente de crisis, será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores, directamente, con un mínimo de cuarenta días de antelación a su presentación en el organismo competente.

Las empresas, que se propongan tramitar expediente de crisis, facilitarán a los representantes de los trabajadores de la empresa o en su defecto a ellos, toda la documentación que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia.

## CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS

## Artículo 11.-Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.790 horas anuales, 40 horas semanales para los dos años de vigencia. La distribución de la jornada, será de lunes a viernes, excepto en campaña. A los efectos de elaboración del calendario laboral y con el objeto de ajustar la jornada laboral a la pactada como efectiva en computo anual en el presente convenio, serán disfrutadas por los trabajadores los días 24 y 31 de diciembre fijándose en el calendario laboral los mismos como día no laborable, o bien podrá fijarse mediante pacto con la representación sindical en el calendario laboral, otras fechas de disfrute.

## Artículo 12.-Horario de trabajo.

La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de acuerdo o previo informe favorable preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal y podrán ser visados por la Delegación de Industria y Trabajo.

## Artículo 13.-Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas locales y fechas para el disfrute de las vacaciones.

## Artículo 14.-Vacaciones.

Todo el personal vinculado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborales, garantizándose en todo caso un mínimo de treinta días naturales. Estas vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive y en un máximo de dos períodos. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado, percibirán en concepto de indemnización una bolsa de vacaciones equivalente al 25 por 100 del salario real.

Durante el tiempo que el trabajador disfrute las vacaciones, percibirá de su empresa el salario real (salario base, antigüedad, plus de asistencia, etc.).

## Artículo 15.-Licencias.

Las empresas concederán licencias retribuidas con abono del salario de este convenio, en los casos que a continuación se detallan y en lo previsto en la legislación vigente, debiendo justificarse adecuadamente y avisar con antelación, debiéndose disfrutar en el momento del hecho causante.

- a) Por matrimonio del trabajador quince días.  
 b) Por alumbramiento de la esposa, tres días ampliables a cinco si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio en los padres por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido.  
 c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de los padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, nietos y cónyuge, tres días ampliables a cinco si hay desplazamiento.  
 d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días ampliables a cinco si hay desplazamiento.  
 e) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.  
 f) Por matrimonio de padres, hermanos, o hijos consanguíneos o políticos, un día que se ampliará a uno más en caso de desplazamiento.  
 g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.  
 h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica o social previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.  
 i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico, debiendo de justificarlo el trabajador.  
 j) Para el personal fijo hasta cinco días al año para atender asuntos propios que no admiten demora. El personal eventual tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda en función de la duración del contrato.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

#### Artículo 16.-Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Se consideran habituales todas aquéllas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgente o no se destinen para cubrir períodos punta de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, quince al mes y 80 al año.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador.

La percepción por horas extraordinarias no será inferior en ningún caso al 75% del recargo.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente, así como a los representantes sindicales.

#### Artículo 17.-Desplazamientos.

Se procurará realizar los desplazamientos dentro de la jornada de trabajo, computándose el tiempo de los mismos como jornada efectiva de trabajo. Cuando se realicen fuera de la jornada de trabajo, se computarán como horas extraordinarias, procediéndose al respecto conforme al artículo 16 del presente convenio.

### CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES

#### Artículo 18.-Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a los familiares del fallecido el importe de las cantidades que a continuación se indican:

Hasta 4 años de servicio, 2 meses de salario real.

De 4 a 6 años de servicio, 3 meses de salario real.

De 6 a 8 años de servicio, 4 meses de salario real.

De 8 a 10 años de servicio, 5 meses de salario real.

De 10 años en adelante de servicio, 6 meses de salario real.

#### Artículo 19.-Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derecho habientes del

fallecido la cantidad de 24.000 euros para el año 2007, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente. En el 2006 se mantienen las cantidades vigentes 21.900 euros.

En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo la indemnización será de 24.000 para el año 2007, en estos últimos supuestos, será el propio trabajador, quien perciba la indemnización. En el 2006 se mantienen las cantidades vigentes 21.900 euros.

Quedan expresamente excluidas las enfermedades profesionales.

Las mencionadas cantidades entrarán en vigor al mes siguiente de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 20.-Premio de constancia e indemnización por cese.

Se establece un premio de afección o permanencia en la empresa que se abonará a los trabajadores fijos en proporción a sus años de servicio y de conformidad con las siguientes escalas:

- Al cumplir los 15 años de servicio: 1 mensualidad.

- Al cumplir los 22 años de servicio: 2 mensualidades.

- Al cumplir los 32 años de servicio: 3 mensualidades.

Asimismo los trabajadores fijos-discontinuos percibirán de la empresa una mensualidad de su salario cuando cumplan los 180 meses de servicio en la empresa.

#### Artículo 21.-Ayuda por jubilación.

Las empresas concederán un premio de constancia a aquellos trabajadores que se jubilen reglamentariamente a los 65 años, cuya cuantía será de dos mensualidades del salario real que viniese percibiendo el trabajador. Los trabajadores que se jubilen con antelación a los 65 años voluntariamente y siempre que lleven 18 años en la empresa, percibirán dos mensualidades de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación.

Todos los trabajadores con una permanencia de 18 o más años en la empresa, que se jubilen anticipadamente por invalidez, percibirán de la empresa la cantidad equivalente a dos mensualidades de salario real. En este supuesto, y siempre que se jubilen a partir de los 60 años percibirán de la empresa dos mensualidades de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación anticipada por invalidez.

La forma de pago de la ayuda, será de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

#### Artículo 22.-Enfermedad o accidentes.

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio que reúnan los requisitos para ser beneficiarios de I.T., percibirán de sus respectivas empresas, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, un complemento los tres primeros días de baja el 50% de la retribución total, independientemente de las cantidades abonadas en pago delegado, en el primer proceso del año natural, y a partir del día vigesimoprimeros y hasta un máximo de siete meses, el complemento de sus retribuciones será el cien por cien de sus retribuciones.

En el supuesto anterior y siempre que se necesite hospitalización y/o intervención quirúrgica, los trabajadores percibirán de sus respectivas empresas un complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones.

En los casos de baja por accidente de trabajo, los trabajadores percibirán de sus respectivas empresas un complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones.

### CAPÍTULO V. SEGURIDAD E HIGIENE

#### Artículo 23.-Salud laboral.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los distintos reglamentos que la desarrollan y demás disposiciones legales vigentes que regulen esta materia.

#### Artículo 24.-Reconocimientos médicos.

Las empresas deberán enviar a todos los trabajadores a reconocimiento médico anual preceptivo. Será semestral cuando el trabajador realice un trabajo tóxico o penoso.

Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico ginecológico anual que en todo caso será voluntario y confidencial.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo.

### CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 25.-Salario base.

El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas del presente convenio.

Si durante la vigencia de este convenio, la Administración aumentara el salario mínimo interprofesional, se elevarán en la misma cuantía los salarios bases de la categoría de peones, incrementándose por igual y de forma lineal todas las categorías profesionales, siempre que resulten inferiores a los previstos en las tablas anexas.

#### Artículo 26.-Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán en concepto de antigüedad dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10%. Los trabajadores de temporada y/o fijos discontinuos disfrutarán de igual beneficio, conmutándose a estos efectos cada dos temporadas consecutivas como un año de servicios.

La fecha inicial de cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa, sea cualquiera la categoría profesional que ostente devengándose por tanto, desde la fecha de su entrada en el trabajo y no en la categoría.

#### Artículo 27.-Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias Verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad. Serán satisfechas respectivamente el 30 de junio y el 22 de diciembre, a razón de treinta días cada una de ellas del salario base más antigüedad y la parte proporcional correspondiente a la participación en beneficios.

#### Artículo 28.-Participación en beneficios.

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de participación en beneficios, un complemento del 10% del salario base, incrementado con la antigüedad. Este complemento será efectivo juntamente con el salario base.

#### Artículo 29.-Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos de los comprendidos en los que se relacionan en el párrafo siguiente, percibirá, en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, en concepto de complemento de trabajo la cantidad equivalente al 10% de su salario base.

Se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, a los efectos del párrafo anterior:

- Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente alexano o tricloretileno.

- Las extractoras de orujo al sulfuro de carbono, benceno, o tricloretileno, comprendiéndose también los molineros transformadores de turtos en harinas producidas por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

- Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los

disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

- Los empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo del éter de petróleo, benzol u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.

- Los fogoneros que realicen su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40º C.

Los reglamentos de régimen interior precisarán los puestos correspondientes a los trabajos antes reseñados a que este complemento afecta.

#### Artículo 30.-Plus de turnicidad.

Cuando la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las 24 horas del día, se establecerán 3 turnos de 8 horas de duración, concediéndose en cada uno 30 minutos de descanso para comer. Este personal percibirá un 15% más del salario base, más la antigüedad, cuando la tenga reconocida, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en el mismo.

Cuando se perciba este complemento quedará excluido el complemento por trabajo nocturno.

#### Artículo 31.-Plus de distancia.

Los trabajadores y siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de la empresa 0,24 euros por kilómetro para 2006, y 0,25 euros para el 2007 siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de dos kilómetros del casco urbano, de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, computándose los viajes de ida y vuelta.

#### Artículo 32.-Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte igual para todos los niveles y categorías profesionales, cuya cuantía será de 2,83 euros para 2006, y 2,94 euros para el 2007 que se abonará por día de trabajo efectivo.

#### Artículo 33.-Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario de una dieta completa de 31,72 euros (dos comidas y pernoctación fuera de su residencia) para 2006, y 32,99 euros para el año 2007 o de media dieta de 11,67 euros por comida realizada fuera de su residencia para 2006 y 12,14 para el 2007.

#### Artículo 34.-Prendas de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a su personal de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

- 1.-Al personal de las secciones en las que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia, calzado de goma u otro material apropiado, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

- 2.-Al personal que preste sus servicios a la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado.

- 3.-Con independencia de lo consignado, las empresas facilitarán dos monos y mandiles necesarios para realizar faenas que exijan su utilización y el personal femenino dos batas y cuando manipulen productos alimenticios, les serán facilitadas cubrecabezas.

Todas las prendas consignadas en el apartado 3, se entregarán como mínimo una vez al año. El personal al que se le asignen queda obligado a su cuidado, conservación y devolución.

El equipo personal de seguridad que se entregue a los trabajadores será de uso exclusivo obligatorio y cada

trabajador responderá de su uso y conservación por el tiempo de duración que se haya señalado al efectuarse la entrega.

Artículo 35.-Turno de noche.

Cuando las empresas, por necesidades de la industria, tengan que establecer turnos de trabajo, abonarán a sus trabajadores un complemento por puesto de trabajo, consistente en plus de 25% del salario base, entendiéndose por tal turno de noche el que afecta entre las 22 y las 6 horas.

La ampliación de la jornada se considerará como horas extraordinarias.

En la jornada continuada se dispondrá de un descanso de 15 minutos en medio de la misma.

Artículo 36.-Plus de asistencia.

Todo el personal afectado por el presente convenio le será abonado de sus respectivas empresas un plus de asistencia de 2 euros por día efectivo de trabajo para el año 2006. Este plus será cotizable.

#### CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 36.-Crédito horario.

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrán de 40 horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar las funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la central sindical a la que pertenezca el trabajador.

b) Durante el tiempo de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales.

c) Fuera del tiempo de campaña y por razones sindicales, cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla:

1.-Veinte horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

2.-Licencias hasta quince días al año no retribuidas.

d) Las empresas pondrán a libre disposición del representante sindical un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones.

e) Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros, en cómputo anual, sin rebasar el máximo total determinado por este convenio. Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración íntegra, idéntica a la percibida habitualmente por ellos en su puesto de trabajo.

f) Todos los trabajadores tendrán derecho a una hora al mes para la asistencia a asambleas convocadas por las centrales sindicales, en ningún caso supondrán la paralización del proceso productivo.

#### CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 37.-Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio integrada por seis miembros, siendo Vocales de la misma tres empresarios y tres trabajadores.

Para cada sesión serán nombrados un Presidente y un Secretario de entre los Vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones entre los representantes sociales y económicos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco Vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas

al convenio buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector así como aquéllas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente convenio.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida por su propia funcionalidad, los Vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

\* Las funciones de la Comisión Mixta de interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del convenio.

- Arbitraje de la totalidad de las gestiones que puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del presente convenio.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector.

- Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.

- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

La comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este convenio, y lo hará en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

Artículo 38.-Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral publicado en el B.O.E. con fecha 20-8-96, y demás disposiciones legales.

Artículo 39.-Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este convenio laboral, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de aceites y sus derivados.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 40.-Cláusula de inaplicación del incremento salarial.

Los incrementos salariales pactados en el presente convenio no se serán de obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores y para los que el referido incremento salarial ponga en peligro la viabilidad de la empresa.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar a los representantes de los trabajadores la documentación legal contable debidamente auditada, así como una memoria sobre la viabilidad de la empresa.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente la empresa deberá comunicar su intención en tal sentido, en el plazo máximo de treinta días desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, a una Comisión Paritaria formada por dos representantes de la parte empresarial y dos de la parte social que han negociado el convenio, además dos representantes de la empresa que solicita el descuelgue y dos por sus trabajadores.

El incumplimiento de los plazos señalados impedirá acogerse a esta cláusula.

En los supuestos de desacuerdo se recurrirá al sistema de Laudo Arbitral, evacuándose el laudo en un plazo máximo de sesenta días, siendo los acuerdos adoptados entre los representantes de los trabajadores y la empresa, así como los de la Comisión Paritaria, y Laudos Arbitrales de igual valor y obligado cumplimiento.

#### CLÁUSULA ADICIONAL

El incremento pactado para los años 2006 y 2007 se fija en el 4% respectivamente. Para los años sucesivos I.P.C. real del año anterior más 1 punto.

(Firmas ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE ACEITES Y DERIVADOS PARA EL AÑO 2006. PROVISIONAL					Salario día
Nivel	Categoría profesional	Salario mensual			
I	Técnicos Titulados	910,56	VII	Maestros	23,57
II	Ayudante Técnico, Jefe de Administración 1ª y Jefe de Comercial	752,56	VIII	Oficial de 1ª de Oficios	23,21
III	Jefe Administrativo de 2ª, Profesores y Viajantes	730,66	IX	Oficial de 2ª de Oficios	22,99
IV	Contra maestre, Analista, Oficial de 1ª, Administrativo y A.T.S.	696,98	X	Oficial de 3ª de Oficios y Ayudante Especialista	22,58
V	Encargado de Almacén o Bodega, Oficial de 2ª Administrativo	673,17	XI	Peón Ayudante.	22,22
VI	Encargado de Faenas de Aceites. Listeros, Consejo, Ordenanza, Basculero Pesador, Capataz de Peones, Guarda, Sereno, Portero Cobrador, Telefonista, Limpiadoras, Calcador, Auxiliar de Laboratorio y Auxiliar Administrativo	661,87	XII	Peón, Embotellador y Etiquetador	21,90
			XIII	Aprendices Hasta 17 Años	14,28
				Plus de distancia: 0,24.	
				Plus de transporte: 2,83.	
				Media dieta de todos los niveles: 11,66.	
				Dieta completa de todos los niveles: 31,72.	
				Plus de asistencia por día efectivo de trabajo 2,00 euros/día efectivo.	
				(Firmas ilegibles).	
				<b>Número 2.016</b>	

# administración Estatal

## DIRECCIONES PROVINCIALES Y SERVICIOS PERIFERICOS

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL CIUDAD REAL

#### EDICTO DE NOTIFICACIÓN DE PROVIDENCIA DE APREMIO A DEUDORES NO LOCALIZADOS

Notificación de providencia de apremio a Buitrago Díaz, Antonio y otros.

El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los sujetos responsables que figuran en la relación adjunta, por deudas a la Seguridad Social, cuya cuantía total asciende a la cantidad que asimismo se indica en la citada relación, ha dictado la siguiente providencia de apremio:

En uso de la facultad que me confiere el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29-06-94) y el artículo 84 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (B.O.E. 25-06-04), ordeno la ejecución contra el patrimonio del deudor.

Por haber resultado infructuosas las gestiones tendentes a la determinación del actual domicilio del deudor, procede practicar la notificación de la providencia de apremio, conforme prevé el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, mediante la publicación del presente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio conocido del deudor y en el Boletín Oficial correspondiente.

La presente notificación se publica con el fin de requerir al deudor para que efectúe el pago de la deuda en el plazo de quince días hábiles ante la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva, con la advertencia de que en caso contrario se procederá al embargo de los bienes del deudor en cantidad bastante para el pago de la deuda por principal, recargo, intereses en su caso, y costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del citado Reglamento General de Recaudación.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Administración correspondiente dentro del plazo de un mes a partir del día siguiente a su notificación, por alguna de las causas señaladas en el artículo 34.3 de la Ley General de la Seguridad Social citada anteriormente, debidamente justificadas, suspendiéndose el procedimiento de apremio hasta la resolución del recurso.

Dichas causas son: Pago; prescripción; error material o aritmético en la determinación de la deuda; condonación o aplazamiento de la deuda; suspensión del procedimiento; falta de notificación de la reclamación de la deuda, cuando ésta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

Transcurridos tres meses desde la interposición del recurso de alzada sin que se haya resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27-11-92).-El Jefe de Sección, José Briñas Martín.

REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL

Rég.	Identificador	Razón social/Nombre	Dirección	C.P. y Población	Tipo doc.	Número de providencia apremio	Periodo	Importe
0111	10 13004152771	BUITRAGO DIAZ ANTONIO	ENCARNACION 24	13150 CARRION DE C	02	13 2005 015827618	0805 0805	1.060,28
0111	10 13006433382	CAMPOS CABALLERO ANTONIO	REAL 271	13370 CALZADA DE C	02	13 2005 015839843	0805 0805	940,10
0111	10 13100552440	SERVICIO DE LIMPIEZA, S.	MARQUES DE MUDELA	13600 ALCAZAR DE S	03	13 2005 015220356	0705 0705	4.080,32
0111	10 13100773520	VOZMEDIANO MADRONA PABLO	SANTA ANA 10	13500 PUERTOLLANO	03	13 2005 015221164	0705 0705	500,20
0111	10 13101930749	TOMELLOSO 2000, S.L.	SAN LORENZO 5	13700 TOMELLOSO	03	13 2005 011377035	1204 1204	11,56
0111	10 13102006632	POLMAN 12, S.L.	PG INDUSTRIAL, CALLE	13200 MANZANARES	21	13 2005 000000652	0100 0303	2.005,74
0111	10 13102006632	POLMAN 12, S.L.	PG INDUSTRIAL, CALLE	13200 MANZANARES	21	13 2005 000000753	0200 0703	2.315,90
0111	10 13102016837	MENILLABAS, S.A.	TOLEDO 52	13700 TOMELLOSO	02	13 2005 015232076	0605 0605	55,55