



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE LEON

Administración.-Excma. Diputación (Intervención).  
Teléfono 292171.

Imprime.- Imprenta Provincial. Complejo  
San Cayetano.- Teléfono 225263.  
Fax 225264.

Martes, 20 de enero de 1998

Núm. 15

Depósito legal LE - 1 - 1958.

Franqueo concertado 24/5.

No se publica domingos ni días festivos.

Ejemplar del ejercicio corriente: 70 ptas.

Ejemplar de ejercicios anteriores: 85 ptas.

### SUSCRIPCION Y FRANQUEO

Anual ..... 10.520 ptas.

Semestral ..... 5.655 ptas.

Trimestral ..... 3.235 ptas.

### ADVERTENCIAS

- 1.ª-Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispondrán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETIN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente.
- 2.ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETIN OFICIAL se enviarán a través de la Subdelegación del Gobierno.

### INSERCIONES

125 ptas. por línea (85 mm), salvo bonificaciones en casos especiales para municipios.

Carácter de urgencia: Recargo 100%.

## SUMARIO

Página

Página

Subdelegación del Gobierno ..... -  
Diputación Provincial ..... -  
Administración General del Estado ..... -  
Administraciones Autonómicas . . . 1

Administración Local ..... 13  
Administración de Justicia ..... 15  
Anuncios Particulares ..... -



## Junta de Castilla y León

### DELEGACION TERRITORIAL DE LEON

#### Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para el sector de clínicas privadas (código 240080-5), 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 29-3-95), esta Oficina Territorial de Trabajo.

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

Segundo.-Disponer su publicación gratuita en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 10 de diciembre de 1997.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A., el Secretario Técnico, Luis Emilio Puente Sánchez.

\*\*\*

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE CLINICAS PRIVADAS DE LEON. -1.997-

#### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

**ARTICULO 1º.- Ambito de aplicación.-** El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de León y establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo entre las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de Hospitalización Privada y el personal dependiente de los mismos.

**ARTICULO 2º.- Ambito funcional.-** A los efectos previstos en el artículo anterior, se consideran empresas todos los establecimientos sanitarios de Hospitalización Privada que se especifican en el art. 2 de la Ordenanza Laboral para establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia de 15-12-1.976.

**ARTICULO 3º.- Vigencia, Duración y Denuncia.-** El mencionado convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.P. de León, no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 01-01-97. Su duración será hasta el 31-12-97, y quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento.

**ARTICULO 4º.- Absorción y compensación.-** Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superan el nivel total de éstos.

**ARTICULO 5º.- Condiciones más beneficiosas.-** Se respetarán las condiciones personales que en cómputo anual superen lo pactado en el presente convenio.

#### CAPITULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

**ARTICULO 6º.- Jornada de Trabajo.-** La jornada de trabajo pactada será de 1.825 horas anuales para 1.997.

**ARTICULO 7º.- Vacaciones.-** Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales, preferentemente, de Mayo a Octubre, estableciéndose el calendario del disfrute de las mismas antes del 30 de Marzo de cada año. No obstante, se podrá pactar entre Empresa y trabajadores cualquier otro período vacacional.

**ARTICULO 8º.- Excedencia.-** Con independencia de lo que recoge el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio tendrán derecho a la reincorporación inmediata en su puesto de

trabajo, siempre y cuando que, por motivos de promoción profesional, hayan solicitado, durante la vigencia del mismo, una excedencia de duración máxima de tres años.

**ARTICULO 9º.- Promoción interna.-** En las vacantes que se produzcan en las empresas, excepto los puestos de confianza y jefaturas de servicios, se tendrá en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, etc., con el objeto de promocionar a los trabajadores del centro.

**ARTICULO 10º.- Turnos de trabajo.-** Los turnos de trabajo se darán a conocer con, al menos, 15 días de antelación y serán, como mínimo, de ciclos de veintiocho (28) días.

#### ARTICULO 11º.- Contrato para la formación.-

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación práctica y teórica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

A) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

B) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

C) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrá celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

D) El tiempo dedicado a la formación teórica establecido para el módulo formativo será el 15% del total de la jornada. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica, cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

E) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

F) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

G) La retribución del trabajador contratado para la formación será del 80% y el 95% del salario correspondiente al Ayudante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato. Los trabajadores en formación, percibirán el plus extraesalarial en igual cuantía que el señalado en el respectivo convenio provincial para el resto de los trabajadores.

H) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

#### ARTICULO 12.- Contrato de duración determinada.-

1.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del art. 15º del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

2.- En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, sólo se podrá realizar una prórroga sin que ésta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes trabajado.

En los aspectos no recogidos en los presentes apartados, regirá la Legislación General vigente para esta modalidad de contratos.

### CAPITULO III.- CONDICIONES ECONOMICAS.-

ARTICULO 13.- Del Salario.- El personal percibirá sus haberes o salario mensual en metálico, talón bancario o ingreso en entidad bancaria, dentro del mes devengado. Las empresas están obligadas a reflejar fielmente en el recibo de salarios todas las retribuciones pactadas en este convenio.

ARTICULO 14.- Salario base.- El salario base será el especificado por categorías en la tabla salarial anexa.

Se establece una cláusula de garantía salarial desde el exceso del 2,4%, y de aplicación automática a partir del 01-01-1.998.

ARTICULO 15.- Antigüedad.- El complemento personal de antigüedad será de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en 2 trienios del 5%, 5 quinquenios del 10%, según lo establecido en el art. 60º de la Ordenanza.

ARTICULO 16.- Complemento de puesto de trabajo y pluses de especialidad.- En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los grupos II y III que desempeñe puesto de trabajo en algunas de las secciones o departamentos:

- Quirófanos.
- Radioelectrología.
- Radioterapia.
- Hemodiálisis.
- Medicina Nuclear.
- Laboratorio de Análisis.
- Unidades de Cuidados Intensivos.
- Psiquiatría.

La cuantía del complemento será del 15% del salario base. Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto, tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el Plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo, durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá, única y exclusivamente, mientras el trabajador desempeñe, efectivamente, la plaza o puesto calificado y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como "Especialidad". Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación sea continuada; a

estos efectos se considera como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

ARTICULO 17.- Complemento de trabajo nocturno.- Se establece un complemento consistente en el 50% del salario base. Se considera trabajo nocturno a aquellas horas comprendidas, exclusivamente, en el denominado turno de noche. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas en dicho período. Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para el horario nocturno fijo.

ARTICULO 18.- Plus de asistencia.- Se establece un plus de asistencia de igual cuantía para todas las categorías profesionales de 3.280 pesetas mensuales por cada trabajador. Se devengará por día efectivo de trabajo.

ARTICULO 19.- Se establece un suplido de 140 ptas por día efectivo de trabajo para los trabajadores que tenga jornada partida.

ARTICULO 20.- Gratificaciones extraordinarias.- Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán con carácter de complementos periódicos de vencimiento superior al mes, las siguientes gratificaciones:

Gratificación de Julio: Se abonará al mismo tiempo que la mensualidad de Junio, por una cuantía económica equivalente a una mensualidad de salarios completa, integrada por salario base y antigüedad.

Gratificación de Diciembre: Se abonará antes del 15 de Diciembre y por la misma cuantía económica que la gratificación de Julio.

ARTICULO 21.- Cláusula de Descuelgue.- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente cláusula de descuelgue.

En la comunicación de la empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

### CAPITULO IV.- GARANTIAS SINDICALES.

ARTICULO 22.- Garantías sindicales.- Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, así como de sus órganos de representación, las empresas sujetas al presente convenio se comprometen a facilitar el ejercicio de tales derechos, según lo que en cada caso reconozca el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante y complementaria.

ARTICULO 23.- Horas sindicales.- Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El número de horas a que hace referencia el apartado anterior, podrá prorratearse igualmente con los Delegados Sindicales, en aquellas empresas en que hubiera sección sindical, teniendo en cuenta que dicho prorrateo nunca podrá exceder del número de horas a que tuviera derecho los representantes de los trabajadores, bien Delegados de Personal, bien Comité de Empresa.

Así mismo, se tendrá en cuenta la no acumulación de permisos entre los Representantes de Personal y Delegados Sindicales en el mismo momento y día, y, lógicamente, deberá constar por escrito la aquiescencia de los trabajadores representantes del personal de la cesión de sus horas sindicales.

### CAPITULO V.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 24.- Seguridad e higiene en el trabajo.- Respecto a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo a adoptar por las empresas afectadas por el presente convenio, se aplicará la normativa general establecida en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ordenanza Laboral para establecimientos sanitarios de hospitalización consulta y asistencia de 15-12-76 y demás disposiciones concordantes y complementarias.

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a realizar un reconocimiento médico anual, dentro del primer trimestre del año.

**ARTICULO 25°.- Ropa de trabajo.-** Las empresas están obligadas a entregar a todo su personal, las prendas de trabajo necesarias y uniformes completos, así como el calzado adecuado, estando la conservación y limpieza de dichas prendas de trabajo a cargo de la empresa.

**ARTICULO 26°.- Jubilación anticipada.-** De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interconfederal, en su Capítulo VI, art. 12°, será de plena aplicación una vez el Gobierno dicte la norma que desarrolle este acuerdo.

**ARTICULO 27°.- Incapacidad temporal.-** En los supuestos de baja por accidente de trabajo producido en el propio centro, se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores a partir del primer día de la misma.

**ARTICULO 28°.- Formación.-** Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del Acuerdo Tripartito formado a nivel nacional por CC.OO., U.G.T., CROE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

**CAPITULO VI.- DISPOSICIONES FINALES.-**

**PRIMERA.- Comisión Paritaria.-** Se creará la Comisión Mixta o Paritaria del convenio que, con el alcance que señala el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento, resultando como Vocales titulares por los trabajadores; D<sup>a</sup> Esperanza Berzosa García, por U.G.T., y un representante de la esta Central Sindical, y D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Montserrat Fernández Martínez, por CC.OO. y un representante de esta Central Sindical. Por los Empresarios, D. Jesús Fernández Fernández y D<sup>a</sup> Mariola Vallejo González y dos representantes de la Federación Leonesa de Empresarios.

**SEGUNDA.-** Se acuerda crear una Comisión, o, en su defecto, la Comisión Negociadora del convenio para tratar de revisar en un próximo convenio los grupos y categorías profesionales.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a 3 de Diciembre de 1.997.

**A N E X O I**

**CLINICAS PRIVADAS.- TABLA SALARIAL 1.997.-**

**CATEGORIAS**

<b>GRUPO A) PERSONAL DIRECTIVO</b>	
Director Médico.	142.068
Director Administrativo.	142.068
Subdirector Médico.	137.696
Subdirector Administrativo.	137.696
<b>GRUPO B) PERSONAL SANITARIO.- TITULADOS SUPERIORES</b>	
Médico Jefe de Departamento.	126.726
Médico Jefe de Servicios.	120.421
Médico Jefe Clínico.	116.265
Médico Residente o Interno.	102.710
Médico de Guardia.	116.265
Farmacéutico y Odontólogo.	112.977
<b>TITULADOS DE GRADO MEDIO.-</b>	
Jefe de Enfermería.	101.812
Subjefe de Enfermería.	98.868
Supervisor de Enfermería.	98.868
A.T.S., Enfermeras, Practicantes y Matronas.	95.784
Fisioterapéutas.	95.784
Terapia Ocupacional.	92.605
<b>NO TITULADOS.-</b>	
Maestro de Logofonía.	93.447
Maestro de Sordos.	93.447
Monitor de Logofonía.	87.465
Monitor de Sordos.	87.465
Monitor Ocupacional.	87.485
Monitor de Educación Física.	87.485
Auxiliar Sanitario.	80.871
Auxiliares Sanitarios Especializados	80.871
Puericultores.	80.871
Auxiliar de Clínica.	80.871
Sanitarios.	80.871
Técnico en Rayos "X"	80.871
Técnico en Medicina Nuclear.	80.871
Técnico en Laboratorio, Análisis Clínicos.	80.871
<b>GRUPO C) PERSONAL TECNICO NO SANITARIO. TITULADOS SUPERIORES.-</b>	
Letrado, Asesor Jurídico, Arquitecto, Físico y Químico	106.789

<b>TITULADOS DE GRADO MEDIO</b>	
Titulado Mercantil, Ingeniero Técnico, Maestro Nacional, Graduado Social, Asistente Social, Profesor de Educación Física.	96.166
<b>GRUPO D) PERSONAL ADMINISTRATIVO.-</b>	
Administrador.	125.270
Jefe de Sección.	123.409
Jefe de Negociado.	117.118
Oficial Administrativo.	87.863
Auxiliar Administrativo.	79.774
<b>GRUPO E) PERSONAL SUBALTERNO.-</b>	
Conserje.	87.472
Ordenanza.	77.591
Portero.	77.591
Vigilante nocturno.	78.681
<b>GRUPO F) PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.-</b>	
Jefe de Cocina.	93.117
Cocinero/a.	83.056
Ayudante de Cocina.	80.871
Pinche de Cocina.	77.591
Camarero/a.	77.591
Fregadora.	77.591
Encargado o Jefe de Almacén-Economato.	84.575
Encargado o Jefe de Lavadero, Ropería, Planchadora.	84.575
Telefonista (más de 50 teléfonos).	80.871
Telefonista (hasta 50 teléfonos).	77.591
Cortadoras, Costureras, Planchadoras, Limpiadoras, Lavandera	77.591
<b>GRUPO G) PERSONAL DE OFICIOS VARIOS.-</b>	
Jefe de Taller.	89.611
Electricista.	83.056
Calefactor, Fontanero, Conductor de 1°.	83.056
Albañil, Carpintero, Pintor.	83.056
Conductor de 2°, Jardinero, Peluquero-Barbero.	80.667
Ayudante de Oficios. Peón.	79.591
Maquinista de Lavadero.	83.056
Trabajadores de 17 años.	48.079

11544

51.250 ptas.

\*\*\*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para el sector comercio textil (código 240140-5), 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 29-3-95), esta Oficina Territorial de Trabajo,

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

Segundo.-Disponer su publicación gratuita en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 23 de diciembre de 1997.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

\*\*\*

=====

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL**

**SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEON**

**PARA LOS AÑOS: 1997, 1998, 1999 Y 2000-**

=====

**CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1º.- Ambito funcional y territorial.-** El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores, que se rigen por el Acuerdo General Marco de Comercio, aprobado por Resolución de 21 de Marzo de 1.996 y modificaciones posteriores y que se dediquen a las actividades de Comercio Textil, incluyendo aquellos comercios que vendan prendas deportivas de confección textil. Este convenio será de aplicación a toda la provincia de León.

**ARTICULO 2º.- Ambito personal.-** El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios

a las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en el art. 12, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

**ARTICULO 32.- Vigencia y duración.-** El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día primero de Enero de 1997. Su duración será de cuatro años, es decir hasta el 31 de Diciembre de 2000. Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente convenio se abonarán en el plazo de un mes siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de León.

**ARTICULO 42.- Condiciones más beneficiosas.-** Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando éste en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

**ARTICULO 52.- Normas supletorias.-** Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco General de Comercio aprobado por Resolución de 21 de marzo de 1.996, y modificaciones posteriores, los Reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que los tuvieran presentes y el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

**ARTICULO 62.- Jornada de trabajo.-** La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año; distribución que en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

**ARTICULO 72.- Vacaciones.-** Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de acuerdo con el Anexo I -salario base en vigor en cada momento más antigüedad-o Plus "Ad personam", que tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador. Disfrutándose 20 días de las mismas de Mayo a Septiembre, ambos inclusive, y su inicio será después del descanso semanal, excepto cuando se disfruten meses naturales, salvo pacto en contrario. El calendario para el disfrute de dichas vacaciones ha de conocerse con la suficiente antelación. En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán disponer de hasta dos días a cuenta de vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador, para asuntos propios.

Se contempla la posibilidad de aumentar un día más de vacaciones o de libre disposición por parte del trabajador en compensación por la reducción de jornada de trabajo, a convenir entre empresa y trabajador.

**ARTICULO 82.- Licencias.-** Permisos Retribuidos.- A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 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, Nuevas 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.

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

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 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% 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 art. 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.

Se contemplará la siguiente matización a lo expresado en el art. 82:

Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.

**ARTICULO 92.- Formación.-** Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

## CAPITULO III.- DEL PERSONAL Y CONDICIONES ECONOMICAS

**ARTICULO 102.- Salarios.-** El incremento salarial pactado para 1997 es del 2,2 %. Para 1998 el incremento será del 2,1%, para 1999 y para el año 2000 el incremento será del 1.P.C. previsto por el Gobierno para esos años. Dichos incrementos se aplicará sobre todos los conceptos retributivos.

**ARTICULO 112.- Plus de asistencia.-** Se establece un Plus de asistencia para 1997 consistente en 375 pesetas por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales, con independencia de cual sea la forma jurídica de su contratación o la modalidad contractual con que estén vinculados a la empresa. Para 1.998 será de 390 pts. por día efectivo de trabajo, para todas las categorías.

**ARTICULO 122.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.-** 1º.-El personal comprendido en este convenio percibirá, hasta el 31-12-1997, aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% sobre el salario base del convenio.

2º.-A partir de 31-12-1997, queda suprimido de forma definitiva el complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos que, hasta esa fecha se venían aplicando.

3º.-Como consecuencia de lo expuesto anteriormente se asumen los siguientes compromisos:

a).-El mantenimiento y consolidación de los importes que por el complemento personal de antigüedad, viniese percibiendo cada trabajador a 31-12-97.

A dicha cantidad de le adicionará la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada del período cuatrienal correspondiente, en trance de adquisición, hasta el 31-12-1997.

b).-Aquellos trabajadores fijos que no vinieran percibiendo cantidad alguna en concepto de antigüedad pero que se encuentren en trance de adquisición del primer cuatrienio, se les abonará la parte proporcional de antigüedad del citado cuatrienio que hayan devengado y no cobrado a 31-12-1997.

c).-Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en las letras a) y b) del presente artículo se mantendrán invariables como un complemento retributivo "Ad Personam", es decir no sufrirán modificación en ningún sentido y por ninguna causa.

Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salarios, a partir del 01-01-1998, con la denominación de "Plus Ad Personam", no participando en lo sucesivo en los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, y teniendo carácter cotizable a la Seguridad Social.

**ARTICULO 132.-** Los trabajadores percibirán en compensación al artículo anterior un incremento acumulativo del 2% para 1998, 2% para 1999 y del 2,5% para el año 2000, en todos los conceptos retributivos.

Así, en el año 1998 y con efectos del día uno de enero de ese año, una vez aplicado el incremento pactado en el art. 10 del convenio, del salario base para dicho año (2,1%), sobre la cantidad resultante se aplicará el incremento pactado en este artículo para el reiterado año (2%), figurando como salario base de dicho año, en la tabla salarial correspondiente, la cantidad resultante de aplicar ambos incrementos, en la forma antes indicada, tanto el previsto en el art. 10 como, una vez aplicado éste, en lo prevenido en el presente artículo.

En los años 1999 y 2000, se seguirá idéntico procedimiento al anteriormente reseñado, obviamente sobre el salario base de cada año en cuestión, todo ello con independencia de la revisión a que hubiera lugar en aplicación de lo previsto en el art. 21 del presente convenio

El anterior sistema de compensación por la desaparición del concepto retributivo "antigüedad", se aplicará en idénticos términos al resto de los conceptos salariales de la tabla.

**ARTICULO 142.- Gratificaciones extraordinarias.-** Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de Julio, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena del mes de Julio. A partir de 31-12-1997 se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de Diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de dicho mes. A partir de 31-12-1997 se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de beneficios o ventas: Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapten a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores en ningún caso al importe de una mensualidad..

La gratificación a que se refiere este apartado se abonará anualmente salvo que por costumbre inveterada estuviese establecido su abono en plazos más breves y, en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario que figura en la Tabla Salarial en vigor en cada momento de su percepción más la antigüedad correspondiente para el año 1997, para los años sucesivos será más el Plus "Ad Personam" correspondiente.

**ARTICULO 15º.- Ropa de trabajo.-** Se facilitará una bata a los trabajadores que así lo soliciten en aquellas empresas que por su actividad tengan un mayor trabajo en movimientos de cajas y paquetes.

**ARTICULO 16º.- Dietas.-** Las dietas, para 1997, se abonarán en razón a la siguiente cuantía: 1.094 ptas. la media dieta y 3.452 pesetas para la dieta entera, pudiéndose acoger al sistema de gastos a justificar previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Para 1.998 serán de la siguiente cuantía: 1.139 pts. la media dieta y 3.594 pts. la dieta entera.

**ARTICULO 17º.- Categorías profesionales.-** Se mantienen las categorías profesionales señaladas por el Acuerdo General Marco de Comercio, así como las distintas normas para el ascenso del personal.

En el plazo de tres años se definirán y adecuarán las categorías de acuerdo con la clasificación de los grupos Profesionales definidos en el art. 8 del Acuerdo Marco, constituyéndose una Comisión para dicho estudio.

**ARTICULO 18º.- Cláusula de Descuelgue.-** El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente Cláusula de Descuelgue.

En la Comunicación de la Empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del Convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el Convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

#### **ARTICULO 19º.- Contratos formativos.-**

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los

contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.

e) La retribución de trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a 60 o 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) Las Empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 10 trabajadores	2
de 11 a 40	4
de 41 a 100	8
de 101 a 500	20
más de 501	30.

Para determinar el número máximo de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la Empresa por un contrato formativo.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prorrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa son aquellos que corresponden a los niveles VI, VII y VIII del Anexo I de este Convenio.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar a la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, les expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución de trabajador contratado, de 18 o más años, será del 80 y 85% del salario correspondiente al nivel VIII durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato.

i) La acción protectora de Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las

derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

#### ARTICULO 20º.- Contratos de Duración Determinada.

1. El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, sólo se podrá realizar una prórroga sin que ésta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes de trabajo.

ARTICULO 21º.- REVISION -- En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1.997 un incremento superior al 2,2% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1996, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 01-01-1997, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1998 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para 1998, se revisará en el exceso del 2,1%; para los años 1999 y 2000 se revisará en el exceso, al finalizar el año en la diferencia con el I.P.C. real, si existiese, aplicándose dicha revisión en idénticos términos que lo anteriormente reseñado para 1997.

#### CAPITULO IV-REGIMEN DISCIPLINARIO.-

ARTICULO 22º.- La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

ARTICULO 23º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

#### ARTICULO 24º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes.

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

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

3º.-Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4º.-No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.

5º.-Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6º.-El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7º.-Falta de aseo y limpieza personas cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8º.-No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9º.-Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### ARTICULO 25º.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2º.-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.

3º.-Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4º.-Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5º.-Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público e que trascienda a éste.

6º.-Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7º.-Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8º.-La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

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

#### ARTICULO 26º.- Faltas muy graves --

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2º.-La simulación de enfermedad o accidente.

3º.-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.

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

5º.-El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6º.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7º.-Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo,

8º.-Falta notoria de respeto o consideración al público.

9º.-Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10º.- Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11º.-La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12º.-La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13º.-La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave..

14º.-Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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.

#### ARTICULO 27º.- Régimen de sanciones .

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

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

#### ARTICULO 28º.- Sanciones máximas .

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 tres a quince días.

3º.-Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### ARTICULO 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 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.

CAPITULO V.- GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 302.- Garantías Sindicales.- Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán acumular dichas horas según establece el citado artículo del E.T.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán informados con carácter previo:

a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivo totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representantes la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercerán las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

CAPITULO VI.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 312.- Enfermedad o Accidente.- En las situaciones de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, la empresa complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma hasta su curación o baja definitiva en la Seguridad Social.

ARTICULO 32.- Prevención de riesgos laborales.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

ARTICULO 332.- Seguridad e higiene en el trabajo.- Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Se establece un reconocimiento médico anual para todas las empresas afectadas por el presente Convenio. Será realizado durante las horas de trabajo. El resultado será entregado a cada trabajador.

ARTICULO 342.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.- Las empresas garantizarán a los trabajadores la percepción de 2.135.000 pesetas para 1997, para 1998 será de 2.225.000 pesetas, en caso de muerte o invalidez absoluta, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, según la legislación laboral, el ocurrido en ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute, por cuenta ajena, en las empresas afectadas por este convenio. A tal efecto, las empresas podrán contratar una póliza de accidentes que cubrirá los citados riesgos de invalidez absoluta o muerte y por la cuantía de 2.135.000 pesetas para 1997, para 1998 será de 2.225.000 pesetas para cada una de dichas contingencias.

La póliza a que se hace referencia en el apartado anterior la suscribirán las empresas afectadas dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de publicación de este convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

CAPITULO VII.- DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTICULO 352.- Sistema especial de jubilación.- Ambas partes aceptan, de común acuerdo, lo pactado en el art. 12º del Acuerdo Interconfederal 1983 (A.I.).

Se estará a la disposición legal que se dicte en el desarrollo del referido artículo.

Jubilación anticipada.- En el supuesto de que un trabajador con más de 10 años de antigüedad en la empresa

solicitase la jubilación anticipada, percibirá, proporcionalmente a la jornada de trabajo:

- A los 64 años de edad ..... Una mensualidad
A los 63 años de edad ..... Dos mensualidades
A los 62 años de edad ..... Tres ,,
A los 61 años de edad ..... Cuatro ,,
Este acuerdo tiene la misma vigencia que el convenio.

Jubilación forzosa a los 65 años.- Todos los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio cumplan los 65 años de edad, y reúnan los requisitos necesarios, conforme a lo previsto en las normas vigentes de la Seguridad Social en cada momento para acceder a una pensión de jubilación en su modalidad contributiva, se tendrán que jubilar forzosamente.

ARTICULO 362.- Los trabajadores que por motivo de maternidad-paternidad soliciten una excedencia, las empresas obligatoriamente reintegrarán a su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado de dicha excedencia, teniendo que comunicar a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

CAPITULO VIII.- DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se nombrará la Comisión Mixta Interpretativa con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras, las de interpretación, control y seguimiento de este convenio. Resultando designados como vocales titulares por los trabajadores: D. Agustín Lobato Paramio y Dña. Yolanda Gómez Fernández, y dos representantes, uno de la central sindical UGT y otro de la central sindical CC.OO. Por los empresarios D. Francisco Ramos-Sabugo Plaza y D. Alfredo Martínez Pérez y dos representantes por la FELE. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- 1.- Interpretación del convenio.
2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados, para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

SEGUNDA.- Indivisibilidad.- El articulado del presente convenio y su Anexo I forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente salvo pacto expreso en contrario.

TERCERA.- Denuncia.- Expirada la vigencia del presente convenio, a partir de uno de enero del año dos mil uno y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, será de aplicación y continuará en vigor el presente convenio en su integridad.

CUARTA.- Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia o en su defecto, al finalizar la misma, se comprometen a iniciar las negociaciones tendentes a unificar los diversos convenios de Comercio en un "único convenio de comercio" y en caso de no conseguir la total unificación, ambas partes negociarán con los subsectores que estuviesen dispuestos, un convenio multisectorial, sin perjuicio de que en el futuro se fuesen integrando en este convenio los demás subsectores.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a doce de diciembre de mil novecientos noventa y siete.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEON -1997-

Table with 3 columns: NIVEL, CATEGORIA PROFESIONAL, SALARIO. Rows include Titulado Superior, Director (110.955), Titulado Medio, Jefe de División (103.557), Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Jefe de Administración, Encargado General (97.720), Jefe de Almacén, Jefe de Sucursal y Sección Mercantil, Encargado de Establecimiento (95.513).

V	Contable, Cajero, Dibujante, Escaparartista, Programador de Ordenadores, Dependiente, Vianjante, Oficial Administrativo y Corredor de Plaza .....	85.262
VI	Profesional de Oficio de 1ª, Visitador, Conductor de 1ª .....	82.147
VII	Profesional de Oficio de 2ª, Rotulista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja, Conductor de 2ª, Mozo especializado .....	79.681
VIII	Ayudante de Dependiente, Ayudante de Oficio, Mozo, Cobrador, Vigilante, Ordenanza, Empaquetador .....	72.545
IX	Aprendiz, Aspirante, Pinche de 17 años .....	42.934
X	Limpiadora por horas .....	541

El dependiente mayor cobrará un 10% más que el dependiente.

**A N E X O I I**

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEON -1998-**

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO
I	Titulado Superior, Director .....	115.551
II	Titulado Medio, Jefe de División .....	107.847
III	Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Jefe de Administración, Encargado General .....	101.768
IV	Jefe de Almacén, Jefe de Sucursal y Sección Mercantil, Encargado de Establecimiento .....	99.469
V	Contable, Cajero, Dibujante, Escaparartista, Programador de Ordenadores, Dependiente, Vianjante, Oficial Administrativo y Corredor de Plaza .....	88.794
VI	Profesional de Oficio de 1ª, Visitador, Conductor de 1ª .....	85.550
VII	Profesional de Oficio de 2ª, Rotulista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja, Conductor de 2ª, Mozo especializado .....	82.981
VIII	Ayudante de Dependiente, Ayudante de Oficio, Mozo, Cobrador, Vigilante, Ordenanza, Empaquetador .....	75.550
IX	Aprendiz, Aspirante, Pinche de 17 años .....	44.713
X	Limpiadora por horas .....	563

El dependiente mayor cobrará un 10% más que el dependiente.

12003 103.500 ptas.

\*\*\*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para el sector comercio del metal (código 240120-5), 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 29-3-95), esta Oficina Territorial de Trabajo.

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

Segundo.-Disponer su publicación gratuita en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 23 de diciembre de 1997.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL,  
SECTOR COMERCIO DEL METAL PARA LOS AÑOS 1996,  
1997, 1998, 1999, 2000 y 2.001.-

**CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 12.- Ambito funcional y territorial.-** El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por el Acuerdo General Marco de Comercio, aprobado por resolución de 21 de marzo de 1996 y modificaciones posteriores que se dedique a las actividades del Comercio del Metal, entre otras y a modo de ejemplo, sin ánimo exhaustivo, se entenderán incluidas en su ámbito las siguientes actividades: Conductores eléctricos, ferralla, electrodomésticos, repuestos y automóviles, ferreterías, bazares o decomisos, artículos de regalo y cualesquiera otra actividad afín al título de este convenio. Este convenio será de aplicación en León y provincia.

**ARTICULO 22.- Ambito personal.-** El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, exceptuando los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en los enunciados del art. 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 1/95 de 24 de marzo.

**ARTICULO 32.- Vigencia y duración.-** Este convenio entrará en vigor el día de su firma. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1997. Su duración será de cinco años es decir hasta el 31 de Diciembre de 2001. Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente convenio se abonarán en el mes siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de León.

En el caso de llegar a un acuerdo para la elaboración de un convenio único para la actividad de Comercio en general, ámbito provincial, se estará a lo que en él se disponga.

**ARTICULO 42.- REVISION .-** En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1.997 un incremento superior al 2,2% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1996, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 01-01-1997, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1998 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para 1998, se revisará en el exceso del 2,2%; para los años 1999, 2000 y 2001 se revisará en el exceso, al finalizar el año en la diferencia con el I.P.C. real, si existiese, aplicándose dicha revisión en idénticos términos que lo anteriormente reseñado para 1997.

**ARTICULO 52.- Condiciones más beneficiosas.-** Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando éste en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

**ARTICULO 62.- Normas supletorias.-** Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco General de comercio aprobado por Resolución de 21 de marzo de 1996 y modificaciones posteriores, los reglamentos de Régimen Interior de aquellas Empresas que los tuvieran presentes y el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**ARTICULO 72.- Jornada de trabajo.-** La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año; distribución que en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

En los subsectores de Almacén de Material Eléctrico y Comercio de Ferralla, su distribución será de lunes a viernes inclusive, exceptuando para el subsector de Comercio de Ferralla en aquellas localidades en que coincide el sábado con día ferial.

**ARTICULO 82.- Vacaciones.-** Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de acuerdo con el Anexo I -salario base en vigor en cada momento más antigüedad o plus "ad personam" correspondiente- que tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador, disfrutándose 20 días de las mismas de Mayo a Septiembre, ambos inclusive, y su inicio será después del

descanso semanal, excepto cuando se disfruten meses naturales, salvo pacto en contrario. El calendario para el disfrute de dichas vacaciones ha de realizarse dentro de los dos primeros meses del año. En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 9 2.- Licencias.- Permisos Retribuidos.- A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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% 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 art. 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.

A los efectos de interpretación de lo dispuesto en el apartado e) del mencionado art. 37-3 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán funciones de representación la asistencia a las Comisiones Negociadoras o Mixta Interpretativa del presente convenio.

Los trabajadores afectados por el presente convenio y en función de la coincidencia de horarios, podrán disponer del tiempo imprescindible para atender asuntos personales, debiendo preavisar con 24 horas y justificarlo posteriormente.

Igualmente podrán disponer de un día para asuntos propios o acumularlo a sus vacaciones.

## CAPITULO III.- DEL PERSONAL Y CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 109.- Categorías profesionales.- Son las que aparecen en el Anexo I de la Tabla Salarial.

Se mantienen las categorías profesionales señaladas por el Acuerdo General Marco de Comercio, así como las distintas normas para el ascenso del personal.

En el plazo de tres años se definirán y adecuarán las categorías de acuerdo con la clasificación de los grupos Profesionales definidos en el art. 8 del Acuerdo Marco, constituyéndose una Comisión para dicho estudio.

ARTICULO 110.- Clasificación de establecimientos.- A los efectos de la retribución del personal, no se hace distinción en orden a la categoría de los establecimientos mercantiles.

ARTICULO 120.- Salario.- El incremento salarial pactado para 1.997 será del 5%, para el año 1998 será del 2,2% y para los años 1999, 2000 y 2001 será el IPC previsto para el Gobierno para esos años, dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos retributivos.

ARTICULO 130.- Cláusula de descuelgue.- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de quince días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente Cláusula de Descuelgue.

En la Comunicación de la Empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del Convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el Convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

ARTICULO 142.- Plus de transporte.- Con el carácter de una indemnización o suplido del art. 3 del Decreto 2380/73 y con el fin de compensar los gastos que puedan tener los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial, calculado por día de trabajo efectivo, dicho plus se fija, para 1997, en la cuantía de 151 pesetas en jornada de lunes a viernes y de 134 pesetas en jornada de lunes a sábado.

A partir de 31-12-1997 este plus será absorbido por el de asistencia, desapareciendo por consiguiente el plus de transporte.

ARTICULO 150.- Plus de Asistencia.- Se establece un Plus de Asistencia que se devengará por día efectivo de trabajo, dicho plus se fija, para 1997, en la cuantía de 400 pesetas en jornada de lunes a viernes y de 331 peseta en jornada de lunes a sábado.

Para 1998 dicho plus será de 574 pesetas en jornada de lunes a viernes y de 485 pesetas en jornada de lunes a sábado.

ARTICULO 160.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.- 10.- El personal comprendido en este convenio percibirá, hasta el 31-12-1997, aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 7% sobre el salario base del convenio.

20.- A partir de 31-12-1997, queda suprimido de forma definitiva el complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos que, hasta esa fecha se venían aplicando.

30.- Como consecuencia de lo expuesto anteriormente se asumen los siguientes compromisos:

a).- El mantenimiento y consolidación de los importes que por el complemento personal de antigüedad, viniese percibiendo cada trabajador a 31-12-97.

A dicha cantidad de le adicionará la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada del periodo cuatrienal correspondiente, en tramo de adquisición, hasta el 31-12-1997.

b).- Aquellos trabajadores fijos que no vinieran percibiendo cantidad alguna en concepto de antigüedad pero que se encuentren en tramo de adquisición del primer cuatrienio, se les abonará la parte proporcional de antigüedad del citado cuatrienio que hayan devengado y no cobrado a 31-12-1997.

c).- Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en las letras a) y b) del presente artículo se mantendrán invariables como un complemento retributivo "Ad Personam", es decir no sufrirán modificación en ningún sentido y por ninguna causa.

Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salarios, a partir del 01-01-1998, con la denominación de "Plus Ad Personam", no participando en lo sucesivo en los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, y teniendo carácter cotizable a la Seguridad Social.

ARTICULO 170.- Los trabajadores percibirán en compensación al artículo anterior un incremento acumulativo del 2% para 1998, 2% para 1999, 2% para el 2000 y del 2,5% para el año 2001, en todos los conceptos retributivos.

Así, en el año 1998 y con efectos del día uno de enero de ese año, una vez aplicado el incremento pactado en el art. 12 del convenio, del salario base para dicho año (2,2%), sobre la cantidad resultante se aplicará el incremento pactado en este artículo para el reiterado año (2%), figurando como salario base de dicho año, en la tabla salarial correspondiente, la cantidad resultante de aplicar ambos incrementos, en la forma antes indicada, tanto el previsto en el art. 12 como, una vez aplicado éste, en lo prevenido en el presente artículo.

En los años 1999, 2000 y 2001, se seguirá idéntico procedimiento al anteriormente reseñado, obviamente sobre el salario base de cada año en cuestión, todo ello con independencia de la revisión a que hubiera lugar en aplicación de lo previsto en el art. 4 del presente convenio.

El anterior sistema de compensación por la desaparición del concepto retributivo "antigüedad", se aplicará en idénticos términos al resto de los conceptos salariales de la tabla.

ARTICULO 189.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de Julio, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de Julio. A partir de 31-12-1997 se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural

b) Paga extraordinaria de 1 de Diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena de Diciembre. A partir de 31-12-1997 se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga extraordinaria de 1 de Abril, por una cuantía de 20 días, se abonará el día 1 de Abril.

d) Paga extraordinaria de 1 de Octubre, por una cuantía de 20 días, se abonará el día 1 de Octubre.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados anteriores serán devengadas en razón al salario que figura en la Tabla Salarial, en vigor en cada momento de su percepción, más la antigüedad correspondiente para el año 1997, para los años sucesivos será más el plus "ad personam" correspondiente.

ARTICULO 190.- Premio de vinculación.- Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicio en la misma empresa y por una sola vez. Este mismo premio se concederá a los trabajadores que en la actualidad lleven más de 20 años en la misma empresa y aún no lo hayan percibido.

#### CAPITULO IV.- GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 200.- Garantías Sindicales.- Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán acumular dichas horas según establece el citado artículo del E.T.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán informados con carácter previo:

a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivo totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representantes la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercerán las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene del trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Las empresas descontarán de la nómina del trabajador que lo solicite la cuota establecida por los sindicatos. Igualmente, se estará a lo que dispone la L.O.L.S.

#### CAPITULO V.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 21.-Prevención de riesgos laborales.-Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

ARTICULO 22.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.- Las empresas concertarán la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta y muerte de cada uno de sus trabajadores, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste según la Legislación Laboral vigente- el ocurrido con oca-

sión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio. La cuantía de dicha indemnización será de 2.115.000 pesetas para cada una de dichas contingencias.

ARTICULO 239.- Seguridad e higiene en el trabajo.-Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia .

ARTICULO 249.- Reconocimiento médico.- Se establece un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores. El tiempo utilizado en dicho reconocimiento será durante la jornada de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se facilitará a cada trabajador.

ARTICULO 259.- Prendas de trabajo.- Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa y calzado que se consideren como imprescindibles, necesarios y adecuados para la actividad de que se trate.

ARTICULO 269.- Baja por enfermedad.- El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho: en caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

#### CAPITULO VI.- OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 279.- Horas extraordinarias.- Queda suprimida la realización sistemática de horas extraordinarias consideradas como habituales. Se podrán realizar las horas consideradas como "estructurales", entendiendo por éstas, aquellas necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales, contratos a tiempo parcial o cualquiera de las modalidades de contratos vigentes.

ARTICULO 289.- Mantenimiento de empleo.- Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

ARTICULO 299.- Jubilación especial a los 64 años.- Habiendo examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de general el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

Dicho sistema de jubilación y consiguiente contratación se llevará a cabo con el desarrollo legal que a tal efecto se dispone en el Acuerdo Interconfederal.

ARTICULO 309.- Jubilación forzosa a los 65 años.- Todos los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio cumplan los 65 años de edad y reúnan los requisitos necesarios, conforme a lo previsto en las normas vigentes de la Seguridad Social en cada momento para acceder a una pensión de jubilación en su modalidad contributiva, se tendrán que jubilar forzosamente.

ARTICULO 319.- Contratación.- Expresamente se recoge en este convenio la obligatoriedad que tienen las empresas de hacer un uso adecuado de los diferentes tipos de contratos de trabajo que permite la legislación vigente.

ARTICULO 329.- Excedencias.- Los trabajadores que por motivo de maternidad/paternidad soliciten una excedencia, las empresas obligatoriamente reintegrarán en su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado dicha excedencia, teniendo que comunicar a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

ARTICULO 339.- FORMACION.- Se acuerda adoptar para las Empresas y Trabajadores afectados por el presente Convenio las disposiciones que en materia de Formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT., CEOE y Gobierno, se desarrollen para este Sector.

## ARTICULO 342.- Contratos formativos.-

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.

e) La retribución de trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a 60 o 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintidós años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) Las Empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 10 trabajadores	2
de 11 a 40	4
de 41 a 100	8
de 101 a 500	20
más de 501	30

Para determinar el número máximo de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la Empresa por un contrato formativo.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa son aquellos que corresponden a los niveles VI, VII y VIII del Anexo I de este Convenio.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar a la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, les expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución de trabajador contratado, de 18 o más años, será del 80 y 85% del salario correspondiente al nivel VIII durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato.

i) La acción protectora de Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

## ARTICULO 352.- Contratos de Duración Determinada.

1.- El contrato de Duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2.- En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga sin que ésta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes de trabajo.

## CAPITULO VII.- REGIMEN DISCIPLINARIO .-

ARTICULO 369.- La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

ARTICULO 379.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

## ARTICULO 382.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes.

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

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

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

42.- No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.

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

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

72.- Falta de aseo y limpieza personas cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

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

#### ARTICULO 392.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

22.-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.

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

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

52.-Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

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

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

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

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

#### ARTICULO 402.- Faltas muy graves .-

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

22.-La simulación de enfermedad o accidente.

32.-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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

152.-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.

#### ARTICULO 412.- Régimen de sanciones .

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

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

#### ARTICULO 422.- Sanciones máximas .

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

12.-Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

22.-Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

32.-Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### ARTICULO 432.- 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 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.

### CAPITULO VIII.- DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.-** Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del convenio que con el alcance que señala el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D. Pedro Fernández Tola y D. Jesús Basurco Zabaleta por la Central Sindical U.G.T. y dos representantes de la citada Central Sindical y D. Vicente Anta Casquero por la Central Sindical CC.OO. y un representante de la misma. Por los Empresarios resultan designados como vocales titulares D. Vicente Alvarez García, Jose Luis Palacios Vicente y D. Ramiro Diez Liebana y tres representantes de FELE. Serán vocales suplentes los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria para ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes :

12.- Interpretación del Convenio.

22.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

32.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

**SEGUNDA.-** Denuncia.- Expirada la vigencia del presente convenio, a partir del uno de enero del año 2002 y hasta que no se logre un nuevo acuerdo expreso, será de aplicación y continuará en vigor el presente convenio en su integridad.

**TERCERA.-** Indivisibilidad.- El articulado del presente convenio y su anexo forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

**CUARTA.-** Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia o en su defecto, al finalizar la misma, se comprometen a iniciar las negociaciones tendentes a unificar los diversos convenios de Comercio en un "único convenio de comercio" y en caso de no conseguir la total unificación, ambas partes negociarán con los subsectores que estuviesen dispuestos, un convenio multisectorial, sin perjuicio de que en el futuro se fuesen integrando en este convenio los demás subsectores.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a doce de diciembre de mil novecientos noventa y siete.

### A N E X O I

#### TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO AMBITO PROVINCIAL, DEL COMERCIO DEL METAL - AÑO 1997 -

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO
I	Director Titulado de Grado Superior	103.935
II	Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado General.	98.341

III Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén, Jefe de Supermercado, Jefe mercantil, Jefe de grupo, Titulado de Grado Medio, Dependiente mayor, Jefe Administrativo, Jefe de Sección y Jefe de Taller .....	97.204
IV Escaparartista, Dibujante y Delineante .....	91.408
V Intérprete, Viajante, Corredor de plaza, Contable y Cajero .....	87.604
VI Dependiente, Oficial Administrativo, Operador, Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Visitador Rotulista, Ayudante cortador, Capataz, Conductor repartidor .....	86.043
VII Ayudante de dependiente, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja, Ayudante de oficio, Mozo especializado, Ascensorista, Telefonista, Mozo, Empaquetador, Conserje, Vigilante, Ordenanza o Portero .....	82.213
VIII Aprendiz de 16-17 años, Auxiliar de Caja de 16-17 años .....	50.935
IX Personal de limpieza por horas .....	522
Media dieta .....	1.276 pts.
Dieta completa .....	3.191 pts.

#### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO AMBITO PROVINCIAL, DEL COMERCIO DEL METAL - AÑO 1998 -

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO
I	Director Titulado de Grado Superior .....	108.346
II	Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas y Encargado General .....	102.515
III	Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén, Jefe de Supermercado, Jefe mercantil, Jefe de grupo, Titulado de Grado Medio, Dependiente mayor, Jefe Administrativo, Jefe de Sección y Jefe de Taller .....	101.329
IV	Escaparartista, Dibujante y Delineante .....	95.287
V	Intérprete, Viajante, Corredor de plaza, Contable y Cajero .....	91.322
VI	Dependiente, Oficial Administrativo, Operador, Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Visitador Rotulista, Ayudante cortador, Capataz, Conductor repartidor .....	89.695
VII	Ayudante de dependiente, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja, Ayudante de oficio, Mozo especializado, Ascensorista, Telefonista, Mozo, Empaquetador, Conserje, Vigilante, Ordenanza o Portero .....	85.702
VIII	Aprendiz de 16-17 años, Auxiliar de Caja de 16-17 años .....	53.097
IX	Personal de limpieza por horas .....	545
PLUS DE ASISTENCIA.-		
Jornada de lunes a viernes.- 551 pts. por día efectivo de trabajo.		
Jornada de lunes a sábado.- 462 pts. por día efectivo de trabajo.		
Media dieta .....	1.330 pts.	
Dieta completa .....	3.326 pts.	

12004

115.000 ptas.

## Administración Municipal

### Ayuntamientos

#### PONFERRADA

CONVOCATORIA Y BASES PARA SELECCIONAR ~~UNA PLAZA DE~~ TAQUILLERO/A, MEDIANTE CONTRATO LABORAL TEMPORAL, A TIEMPO PARCIAL, CON DESTINO AL TEATRO MUNICIPAL BERGIDUM, DEPENDIENTE DEL AREA DE CULTURA.

El presente anuncio tiene por objeto la selección de UNA PLAZA DE TAQUILLERO/A, según resolución de fecha 16-12-97, del Concejal Delegado de Personal, en la que se dispone que se redacten las bases precisas, para contratar temporalmente dicha plaza, mediante contrato A TIEMPO PARCIAL, regulado por la Ley 2.317/93, de 29 de diciembre y artº 12 del E.T., modificado por R.D.L. 8/97, de 26 de mayo, con arreglo a las siguientes

#### BASES

**PRIMERA.- Objeto de la convocatoria.-** La presente convocatoria tiene por objeto seleccionar a los aspirantes con quien a de formalizarse contrato laboral temporal, a tiempo parcial, para los puestos de trabajo que se indican en el Anexo I.

**SEGUNDA.- Naturaleza y duración del contrato.-** Serán contratados para los puestos de trabajo reflejados en el Anexo I de esta convocatoria, por un período inicial de un año, que se interrumpirá en caso de baja por ILT y se reanudará por el tiempo que reste a concluir aquella.

**TERCERA.- Prestación de Servicios.-** Las funciones inherentes al puesto de trabajo se desempeñaran conforme al convenio vigente en cada caso.

**CUARTA.- Condiciones de los aspirantes.-** Las condiciones que deseen participar deberán reunir los requisitos siguientes exigidos en el artº. 135 del R.D. 781/86, de 18 de abril y en concreto las siguientes:

- a) Tener nacionalidad española o de un país miembro de la Comunidad Europea, de acuerdo con lo que establezca la Ley que regule el acceso a la función pública española de las nacionales de los demás estados miembros de la Comunidad Económica Europea.
- b) Tener cumplidos 18 años de edad.
- c) Estar en posesión, de la titulación de Graduado Escolar, F.P.I., o equivalente.
- d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.
- e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del Servicio a la Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme.

Estos requisitos deberán ponerse como fecha límite el último día del plazo de presentación de instancias, y mantenerse en el momento de tomar posesión, en el caso.

**QUINTA.- Forma y plazo de presentación de Instancias.-** Quienes deseen tomar parte en la presente convocatoria, deberán hacer constar en sus instancias que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, referida siempre a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

Las solicitudes para tomar parte en este proceso, se dirigirán al Ilmo. Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Ponferrada, y se presentarán en el Registro General de Entrada del Ayuntamiento dentro del improrrogable plazo de 10 días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación de las presentes bases en el Boletín Oficial de la Provincia.

También podrán presentarse las solicitudes en la forma que determina el artº. 38.4) de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los aspirantes que remitan sus instancias a través de los medios oficialmente establecidos (Oficinas de correos, Gobierno Civil, etc.) podrán enviarlas además por FAX, con el objeto de que el Ayuntamiento tenga constancia de la presentación de las instancias dentro del plazo establecido. A tal efecto el FAX del Ayuntamiento de Ponferrada es el 44.66.30.

A la instancia, cuyo modelo se facilitará en el Registro General del Ayuntamiento, se acompañará:

- a) Resguardo acreditativo de haber abonado en la Tesorería del Ayuntamiento, la cantidad de 1.200 pesetas en concepto de derechos de examen.
- b) Copia compulsada del D.N.I.
- c) Copia compulsada de la titulación exigida en la convocatoria.

**SEXTA.- Admisión de aspirantes.-** Expirado el plazo de presentación de instancias, el Concejal Delegado de Personal, dictará resolución, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos motivando la exclusión y detallando los requisitos que no se reúnen y publicándose en el Tablón de Edictos de la corporación, concediéndose un plazo de 10 días hábiles para subsanación de defectos, conforme determina el

artº. 71 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

La no representación de documentos, en el indicado plazo supone la exclusión de los aspirantes.

**SEPTIMA.- Comisión de Selección.-** Estará constituida del modo siguiente:

**Presidente:** - El Alcalde Presidente o Concejal en quien delegue.

**Vocales:** - El Concejal Delegado del Area de Cultura.  
- El Director del Teatro Municipal Bergidum.  
- El funcionario Jefe de la Sección de Personal.  
- Un representante designado por el Comité de Empresa.

**Secretario:** El de la Corporación o funcionario en quien delegue.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir cuando concurran los supuestos del artº. 28 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre (L.R.J.A.P.P.A.C.).

Todos los miembros del Tribunal tendrán voz y voto. El Tribunal no quedará validamente constituido sin la presencia de, al menos, 3 de sus miembros titulares o suplentes debiendo estar, en todo caso el Presidente o el Secretario, o quien legalmente le sustituya.

**OCTAVA.- Pruebas selectivas.-** La selección de los aspirantes se llevará a cabo a través de la realización de una prueba práctica relacionada con la función a desarrollar que será obligatoria y eliminativa, pudiendo, si así lo considera conveniente el Tribunal, realizar una entrevista con los aspirantes que hayan superado el primer ejercicio.

Los ejercicios se calificarán de 0 a 10 puntos, siendo preciso obtener 5 en cada uno de los ejercicios, para no ser eliminado.

Las calificaciones se obtendrán sumando las puntuaciones, otorgadas por los distintos miembros del Tribunal y dividiendo el total por el número de estos (media aritmética), siendo el cociente la calificación definitiva.

El orden de la clasificación definitiva estará determinado por las puntuaciones, obtenidas en la prueba práctica y en su caso, de la entrevista.

**NOVENA.-** Concluida la selección el Tribunal publicará el Tablón de Edictos de la Corporación la relación de aspirantes seleccionados por orden de puntuación, precisándose que el número de ellas no podrá exceder del de las plazas convocadas. Finalizando el proceso selectivo en la integridad, el Tribunal elevará la relación de los aspirantes que hayan sido seleccionados al órgano competente con el acta de la última sesión de las pruebas realizadas, en la que se habrá de hacer concreta referencia al aspirante seleccionado y proponiendo su nombramiento.

**DECIMA.- Presentación de la documentación.-** Los aspirantes propuestos presentarán en el plazo de 5 días, siguientes desde que se haga pública la relación de seleccionados en el Tablón de edictos de la Corporación, los documentos acreditativos de las condiciones y requisitos exigidos en la base 4ª de la convocatoria y no exigidos en el momento de presentación de instancia.

Quien no presentase ni alegase justa causa no podrá ser contratado y quedarán anuladas todas las actuaciones, incurriendo en su caso en las responsabilidades que pudiera haber contraído por falsedad en documento privado.

Aprobada la documentación, se formalizará el correspondiente contrato, en modelo oficial, dentro de los 5 días hábiles siguientes, realizando la correspondiente alta en la Seguridad Social.

Quien no firmase el contrato en los plazos antedichos decaerá en todos los derechos al puesto.

Firmado el contrato el seleccionado prestará servicio en las Piscinas Climatizadas.

**UNDECIMA.- Incidencias.-** El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos y decisiones precisas en el buen orden.

**DUODECIMA.- Impugnaciones.-** La convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de esta y de las actuaciones del Tribunal Calificador, podrán ser impugnados por los interesados, en casos y forma establecidos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de 26 de noviembre de 1.992.

**DECIMOTERCERA.- Derecho supletorio.-** En lo no previsto en la presente convocatoria, será de aplicación el R.D. 364/95 de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, la Ley 7/85, de 2 de abril reguladora de las Bases de Régimen Local y el Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y demás legislación que le sea de aplicación.

La presente convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

## A N E X O I

Denominación Plaza: TAQUILLERO/A.

Número de Plazas: 1

Titulación requerida: F.P.1, Bachiller Elemental o equivalente. (Se aportará con la solicitud).

Tipo de Contrato: A TIEMPO PARCIAL, regulado en el R.D. 2.317/93, de 29 de diciembre y artº 12 del E.T. (modificado por E.D.L. 8/97 de 26 de mayo).

Jornada Laboral: 20 horas semanales.

**Ejercicios: Primero.-** Consistirá en realizar una prueba práctica relacionada con las funciones propias del puesto de trabajo.

**Segundo.-** Consistirá en una entrevista con el Tribunal, entre los aspirantes que hayan superado la prueba práctica, si así lo estima éste.

Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso contencioso administrativo, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en el plazo de 2 meses, contados desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, previa su comunicación al Ayuntamiento de Ponferrada de su intención de interponer el mencionado recurso, de conformidad con lo establecido en el artº. 110.3) de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y el artº. 58 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativo, o cualquier recurso, que considere conveniente para su defensa de sus intereses

Ponferrada, 16 de diciembre de 1997.-El Concejal Delegado de Personal, Juan Elicio Fierro Vidal.

11823

25.000 ptas.

## Oficina Liquidadora de Ponferrada

Don Francisco Javier Gómez Jené, Liquidador de los Impuestos sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, y Sucesiones y Donaciones de PONFERRADA (LEÓN), (Dirección: Plaza Río Valcarce, 3 C.P. 24400 Ponferrada-León).-----

### HACE SABER:

Que han sido devueltas por el servicio de Correos las notificaciones de BASE Y LIQUIDACION, practicadas en los expedientes que se citan, a las personas que se relacionan en el ANEXO unido.-----

Que por medio del presente Edicto, a tenor de lo preceptuado en el artículo 103 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 1684/1990 de 20 de Diciembre, se **REQUIERE** a las personas citadas a que comparezcan, por sí o por medio de representante, en el expediente que se sigue.-----

De conformidad con el artículo 61 de la Ley 30/1992 se concede un plazo de OCHO DIAS para comparecer en esta Oficina Liquidadora para darles traslado del expediente íntegro. Se advierte que transcurridos OCHO DIAS desde la publicación del Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de León, sin personarse el interesado, SE LE TENDRA POR NOTIFICADO DE TODAS LAS SUCESIVAS DILIGENCIAS HASTA QUE FINALICE LA SUSTANCIACION DEL PROCEDIMIENTO, sin perjuicio del derecho que le asiste a comparecer.

Transcurrido el mencionado plazo se le tendrá por notificado de la liquidación y la base que constan en el Anexo que se une.

PLAZOS DE INGRESO: (Artº 20 del Real Decreto 1684/1990, de 20 de diciembre -BOE de 03-01-91-, que aprueba el R.G.R.).

Las liquidaciones notificadas del 1 al 15 de cada mes pueden ser ingresadas hasta el día 5 del mes siguiente. Las notificaciones entre los días 16 y último de cada mes pueden ser ingresadas hasta el 20 del mes siguiente.

Cuando cualquier plazo de los anteriores finalice en día inhábil o sábado, quedará automáticamente ampliado su término al día hábil inmediato posterior (Artº 76.2 de R.G.R.).

Transcurridos los plazos indicados, le será exigido el ingreso por vía ejecutiva CON RECARGO DEL 20%

LUGAR Y MEDIO DE PAGO:

- Mediante ingreso en la c/c nº 3029866204, CUENTA RESTRINGIDA DE LA OFICINA LIQUIDADORA DE PONFERRADA, a través de Caja España, Oficina Principal, sita en la Pza. de Julio Lazúrtegui de Ponferrada.

### RECURSOS Y RECLAMACIONES:

Contra la presente notificación, el interesado podrá:  
- Prestar su conformidad expresa o tácita, entendiéndose producida esta última en el caso de que deje transcurrir quince días hábiles sin presentar reclamación alguna.

- Interponer recurso de reposición, ante esta misma Oficina Liquidadora, o reclamación económico-administrativa, ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Castilla y León, ambos en el plazo de los quince días hábiles siguientes al recibo de esta notificación. Dichas reclamaciones no pueden simultanearse y la interposición de cualquiera de ellas no supone, por sí sola, la suspensión de la obligación de pago de la deuda (Real Decreto 2244/1979, de 7 de septiembre -BOE de 1/10/79- y Real Decreto 1999/1981, de 20 de agosto -BOE de 9 y 10 de septiembre-).

Asimismo, para corregir el resultado obtenido de la comprobación de valores, puede promoverse la práctica de la tasación pericial contradictoria, mediante solicitud presentada en el mismo plazo señalado para las reclamaciones indicadas (Ley 29/1991, de 16 de diciembre).

Ponferrada, 17 de diciembre de 1997.-El Liquidador, Francisco Javier Gómez Jené.

## ANEXO

### IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURIDICOS DOCUMENTADOS

Nº Exped.	NºLiq.	Interesado	Base	Liquidación
1394/93	2263/97	CAUREL MOLDES, José	5800000 . . .	1078870
4140/92	2366/97	RODRIGUEZ RIESCO, Manuel	340167 . . .	20410
4140/92	2367/97	RODRIGUEZ RIESCO, Manuel	4634129 . . .	823021
3427/93	2513/97	GONZALEZ GONZALEZ, Roberto	107800 . . .	6468
4098/93	2561/97	FERNANDEZ OCHOA, José Daniel	731348 . . .	43899
4126/93	2566/97	ALONSO VERDURAS, Fernando	4877105 . . .	24386
4245/93	2587/97	LAGO FERNANDEZ, Manuel	866120 . . .	4331
4646/97	2609/97	PANIZO CASTAÑO, Nicanor	1690384 . . .	101423
762/93	2626/97	PROSANVAZ, S.L	10129605 . . .	75391
762/93	2627/97	PROSANVAZ, S.L	11733555 . . .	87329
2749/97	2672/97	FERNANDEZ MARQUES, Mario	500000 . . .	30609
3221/97	2721/97	RODRIGUEZ PUENTE, Manuel	885000 . . .	59144
3603/97	2748/97	LOPEZ VEGA, Manuel	104000 . . .	6287
3641/97	2750/97	MALLO MORAL, Moises	1550000 . . .	93799
2743/93	2763/97	RAMON FERNANDEZ, Antonia	1602179 . . .	8011
4424/97	2812/97	FERNANDEZ CUBERO, José	417164 . . .	2086
4487/97	2818/97	FERNANDEZ ACEBO, Francisco	417164 . . .	2086
4496/97	2820/97	MANZANO JIMENEZ, José Luis	532824 . . .	2664
3222/93	2860/97	BARRIO CAMPELO, Sigifredo	1160087 . . .	69605
3223/93	2861/97	BARRIO CAMPELO, Sigifredo	1150400 . . .	69024
4344/93	2894/97	LOPEZ GARCIA, Luciano Emilio	2804189 . . .	14021
3655/93	2969/97	RODRIGUEZ FERNANDEZ, Antonio	4423235 . . .	780259
4895/97	3005/97	IGARETA GARCIA, Alejandro	294318 . . .	1472
5178/93	3053/97	ALVAREZ ALVAREZ, Isabel	7134857 . . .	35674
2863/94	3075/97	PINTA CHICO, Andrés	7759050 . . .	465543
5215/97	3079/97	PRADA BLANCO, Antonio	7253750 . . .	1813
5190/97	3081/97	RODRIGUEZ BRANUELAS, Robustiano	172422 . . .	10345
5186/97	3082/97	ARIAS RODRIGUEZ, Josefa	1074240 . . .	5371
5179/97	3086/97	GARCIA RODRIGUEZ, Daniel	1737563 . . .	8688
5179/97	3087/97	GARCIA RODRIGUEZ, Daniel	23275000 . . .	116375
5175/97	3088/97	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Manuel	4019331 . . .	20097
189/94	3093/97	TX RX COMUNICACIONES, C.B	90000 . . .	3600
3831/93	3097/97	DIOS CARBALLO, Angel	1316995 . . .	79020
5177/93	3100/97	ALVAREZ ALVAREZ, Isabel	163360 . . .	9802
5245/93	3105/97	PAREDES MARTIN, Francisco Javier	2112050 . . .	10560
5313/93	3113/97	MARTIN MARTIN, Custodio	468961 . . .	28138
5343/97	3225/97	TEJAS Y LADRILLOS, de Ponferrada S.A	58500000 . . .	292500
4060/97	3129/97	FERNANDEZ COELLO, Julio	1637454 . . .	99295
5275/97	3172/97	LOPEZ SANTIAGO, Pedro	1308268 . . .	78496
4821/93	3239/97	CANTROT GONZALEZ, Ventura	1335893 . . .	6679
3324/93	3272/97	RIO SIL, Scd. Cooperativa	55000000 . . .	394840
4853/93	3301/97	DIEZ DOMINGO, Elio	1040332 . . .	62420
4859/93	3303/97	FERNANDEZ MAURIZ, Luis	169450 . . .	10167
4460/93	3311/97	COMERCIAL BERCIANA, Prod. S.L	5962936 . . .	357776

Nº Exped.	Nº liq.	Interesado	Base	Liquidación
4915/97	3340/97	GONZALEZ REGUERA, Pedro	1387440 . . .	6937
3717/97	3382/97	BLANCO RODRIGUEZ, Josefa	660000 . . .	20534
3842/97	3391/97	ANTRACITAS DE ARLANZA, S.L	1130000 . . .	69512
4236/97	3411/97	PRADA PRADA, José	1156957 . . .	69417
5836/97	3545/97	GARCIA JANEZ, Olga	1816446 . . .	9082
2348/93	3552/97	CALLE ANCHA, C.B	12105200 . . .	60526

### IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

Nº Exped.	NºLiq.	Interesado	Base	Liquidación
312/93	1636/97	MERAYO MACIAS, María Nieves	5305382 . . .	1213108
422/93	3974/97	ALVAREZ RODRIGUEZ, Angel	678021 . . .	40681
447/97		ALVAREZ FUENTES, María Pilar	326000 . . .	24939
422/93	1758/97	GONZALEZ GONZALEZ, María Teresa	2613778 . . .	88124
87/94	1989/97	GARRIDO PRADA, Francisco Miguel	2468337 . . .	143023
87/94	1990/97	GARRIDO PRADA, María Elisa	2468337 . . .	143023
119/94	2005/97	MUNIZ NUREZ, Dalía	1130082 . . .	120887

11964

22.500 ptas.

## Administración de Justicia

### Juzgados de Primera Instancia e Instrucción

#### NUMERO CINCO DE LEON

El Ilmo. Sr. Magistrado Juez de Primera Instancia número cinco de los de León y su Partido.

Hace saber: Que en este Juzgado y con el número 201/97 se tramitan autos del procedimiento judicial sumario artículo 131 de la L.H., a instancia de la sociedad Banco de Crédito Hipotecario Bansander, S.A., (Hipotebansa), representada por el Procurador don Santiago González Varas, frente a don Elías José Soto Santos y doña María Amor Consuelo Fombella Blanco, en cuyos autos se ha acordado la venta en pública subasta por primera, segunda y tercera consecutivas de los bienes hipotecados que se reseñarán, habiéndose señalado para la celebración de la primera subasta el día 2 de abril, para la segunda el día 7 de mayo y para la tercera el día 4 de junio, todas ellas a sus 10.30 horas, las que se celebrarán en la Sala Audiencia de este Juzgado, con las prevenciones siguientes:

Tipo de la subasta: 23.081.757 pesetas.

Primera: Para la primera subasta no se admitirá postura que no cubra la totalidad del tipo de subasta. En la segunda subasta, el tipo será del 75% de la primera subasta. La tercera subasta se celebrará sin sujeción a tipo.

Segunda: Los licitadores, para tomar parte en la subasta, deberán consignar el 20% por lo menos de las cantidades tipo de cada subasta, con anterioridad a la celebración de las mismas, en la cuenta provisional de este Juzgado, número 2133.000.18.201/97 del Banco Bilbao Vizcaya, S.A., haciéndose constar necesariamente el número y año del procedimiento de la subasta en la que se desea participar, no aceptándose dinero o cheques en el Juzgado.

Tercera: Podrán participar en calidad de ceder el remate a un tercero.

Cuarta: En todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, depositando el importe de la consignación de igual forma que la relacionada en la condición 2.ª de este edicto, presentando el resguardo y el pliego cerrado en la Secretaría del Juzgado.

Quinta: Los autos y las certificaciones del Registro a que se refiere la regla 4.ª estarán de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado,

donde podrán ser examinados por todos aquellos que quieran participar en la subasta, previniéndoles que deberán conformarse con ellos, y que no tendrán derecho a ningún otro; que las cargas anteriores y preferentes al crédito del actor continuarán subsistentes y sin cancelar, sin destinarse a su extinción el precio del remate, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos.

Sexta: El presente edicto sirve de notificación a los deudores de los señalamientos de las subastas, sus condiciones, tipo, lugar, cumpliendo así con lo dispuesto por la Regla 7.ª del artículo 131 de la L.H., caso de que la notificación intentada personal resultare negativa.

Séptima: Si por fuerza mayor o causas ajenas al Juzgado no pudiera celebrarse cualquiera de las subastas en los días y horas señalados, se entenderá que se celebrará el siguiente día hábil, exceptuando sábados, y a la misma hora.

Dado en León a 23 de diciembre de 1997.—E/ (ilegible).—El Secretario (ilegible).

#### Bienes objeto de subasta:

—Vivienda unifamiliar en término de Navatejera, Ayuntamiento de Villaquilambre (León), al sitio de Santo Cristo, ubicada entre la calle actual y el complejo "Casa de Asturias", "Urbanización Los Nogales". Consta de planta de semisótano, planta baja, planta primera y planta bajo cubierta. finca número 11.560, inscrita en el Registro de la Propiedad número dos de León, al tomo 2.506, libro 80 de Villaquilambre, folio 181.

12051

6.625 ptas.

### NUMERO SIETE DE LEON

Doña María Dolores González Hernando, Magistrada Juez del Juzgado de Primera Instancia número siete de León.

Hago saber: Que en este Juzgado, y al número 554/90-A, se siguen autos de juicio ejecutivo, a instancia de Caja Postal, S.A., representada por el Procurador don Fernando Fernández Cieza, contra don Bernardino Alonso Cueto, doña María Aidita García González, don Julio Fernández García y doña M.ª Aurelia García González, sobre reclamación de cantidad, en los que en el día de la fecha he acordado sacar a la venta en pública subasta y por plazo de veinte días, los bienes embargados a los referidos deudores que al final se expresan y con las prevenciones siguientes:

1.ª—La primera subasta se celebrará el día 19 de febrero de 1998 a las diez horas, en este Juzgado sito en Avda. Sáenz de Miera, 6. Tipo de esta subasta: El valor pericial que se indica en la descripción de los bienes.

2.ª—La segunda el día 17 de marzo de 1998 a las diez horas. Y la tercera el día 16 de abril a las diez horas, ambas en el mismo lugar que la primera y para el caso de que fuera declarada desierta la precedente por falta de licitadores y no se solicitase por el acreedor la adjudicación de los bienes. Tipo de la segunda: 75% de la primera. La tercera sin sujeción a tipo.

3.ª—Los licitadores—excepto el acreedor demandante—, para tomar parte, deberán consignar previamente en el Juzgado una cantidad no inferior al 20% del tipo de la primera, e igual porcentaje del tipo de la segunda, en ésta y en la tercera, o acreditar con el resguardo de ingreso, haberlo hecho en la cuenta de este Juzgado número 2135.0000.17.0554.90 en el Banco Bilbao Vizcaya, Oficina 3330, Plaza Santo Domingo, 9, León.

4.ª—Podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado desde el anuncio de la subasta hasta su celebración, depositando en el Juzgado, junto con aquél, que deberá contener mención expresa de aceptar las obligaciones a que se refiere la condición 7.ª para ser admitida su proposición, resguardo de ingreso de la consignación del 20% del tipo de subasta en cada caso, en la cuenta anteriormente mencionada.

5.ª—No se admitirán posturas que no cubran los dos tercios del tipo señalado para la primera y la segunda, y sin esta limitación para la tercera.

6.ª—Únicamente el ejecutante podrá concurrir con la calidad de ceder el remate a un tercero.

7.ª—Los autos y certificación del Registro referente a títulos de propiedad y cargas, están de manifiesto en Secretaría. Se entenderá que todo licitador acepta como bastante la titulación y que las cargas o gravámenes anteriores y los preferentes—si los hubiere— al crédito del actor continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

8.ª—Si por fuerza mayor o causas ajenas al Juzgado no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará el siguiente día hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

#### Bienes objeto de subasta:

1.—Rústica. Parcela 174 del polígono 17, al pago La Cotada, de 32 áreas y 43 centiáreas. Linda: Norte, la 167 de Celsa García González; Este, la 164 y 165 y otros, Quintín Rabanal y Pedro García, y Sur, la 175 de Urbano García González.

Valorada en 1.000.000 de pesetas.

2.—Rústica. Parcela 719 del polígono 16, al pago La Muria y Barriales, de 8 áreas y 49 centiáreas. Linda: Norte, la 718 de Adolfo García García; Este, río; Sur, la 720 de José García González, y Oeste, senda.

Valorada en 300.000 pesetas.

3.—Rústica. Parcela 684, polígono 18, al pago Las Murias, de 6 áreas y 79 centiáreas. Linda: Norte, la 683 de Micaela Llamas Rabanal; Este, la 690 de Francisco González Llamas; Sur, la 685 de Visitación Llamas Rabanal, y Oeste, la 807 de la Junta Vecinal de Cascantes.

Valorada en 250.000 pesetas.

4.—Rústica. Parcela 537 del polígono 19, al pago El Traversal, de 11 áreas y 32 centiáreas de viña y 6 áreas y 79 centiáreas destinadas a cereal secano. Linda: Norte, la 539 de Celestino García Rabanal; Este, la 535 de Celestino García Rabanal; Sur, senda, y Oeste, la 538 de Jesús García Rodríguez.

Valorada en 400.000 pesetas.

5.—Rústica, parcela 689 del polígono 16, al pago de La Muria y Barriales, de 96 centiáreas. Linda: Norte, la 685 de Urbano González Llamas; Este, la 690-691 de José García Rodríguez y Braulio Martínez Martínez; Sur, la 652 de Fernando García García, y Oeste, la 687-688 de Santiago Llamas García y Avelina García Rabanal.

Valorada en 400.000 pesetas.

Dado en León a 16 de diciembre de 1997.—La Magistrada Juez, María Dolores González Hernando.—La Secretaria (ilegible).

11916

10.250 ptas.

### NUMERO CINCO DE PONFERRADA

#### Cédula de citación

Don José Ramón Albes González, Secretario del Juzgado de Instrucción número cinco de Ponferrada y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue juicio de faltas 74/97, por lesiones en agresión, causadas a Daniel Angel Pires Alfandega, el 24 de junio de 1997, por José Manuel Trabadelo Teijeiro, habiéndose dictado resolución de esta fecha por la que se señala la celebración de correspondiente juicio el día 10 de febrero de 1998 a las 10.20 horas, y que se cite a las partes para la asistencia al mismo, que se celebrará en la Sala Audiencia de este Juzgado de Instrucción número cinco de Ponferrada (avenida Huertas del Sacramento s/n), debiendo comparecer asistidos de los medios de prueba (testigos, documentos, etc.) de que intenten valerse, apercibiéndoles de que si no lo verifican, caso de residir en esta circunscripción, incurrirán en la multa prevista en el artículo 966 de la L.E.Cr.. En cuanto al denunciado, si reside fuera del término municipal no tendrá obligación de concurrir y podrá dirigir escrito al Juez alegando lo que estime conveniente en su defensa, y apoderar persona que presente en aquel acto las pruebas de descargo que tuviere, y que su ausencia no suspenderá la celebración del juicio.

Y para que conste, y sirva de cédula de citación al denunciado José Manuel Trabadelo Teijeiro, en paradero desconocido, por medio de su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, expido y firmo la presente en Ponferrada a 19 de diciembre de 1997.—El Secretario, José Ramón Albes González.

11888

3.250 ptas.