

Rv. 704 / 1

BIBLIOTECA PUBLICA DEL ESTADO
C/ SANTA NONIA, 5
24003 LEON

4855-0730



BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEON

Administración. — Excm. Diputación
(Intervención de Fondos). Telf. 292100.
Imprenta. — Imprenta Provincial. Ciudad
Residencial Infantil San Cayetano. —
Teléfono 225263.

Martes, 30 de julio de 1991

Núm. 172

DEPOSITO LEGAL LE-1-1958.

FRANQUEO CONCERTADO 24/5.

No se publica domingos ni días festivos.

Ejemplar del ejercicio corriente: 55 ptas.

Ejemplar de ejercicios anteriores: 63 ptas.

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA

Y ADMINISTRACION TERRITORIAL

ORDEN de 9 de julio de 1991, sobre aprobación por los Ayuntamientos de Almanza, Bercianos del Real Camino, El Burgo Ranero, Calzada del Coto, Castrotierra de Valmadrigal, Cea, Gordaliza del Pino, Grajal de Campos, Joarilla de las Matas, Santa Cristina de Valmadrigal, Santa María del Monte de Cea, Vallecillo, Villamartín de Don Sancho, Villamol, Villaselán y Villazanzo de Valderaduey (León), de la constitución y estatutos de la Mancomunidad «Zona de Sahagún», integrada por dichos municipios.

ILMOS. SRES.:

Acogiéndose al derecho de asociación, reconocido a los Municipios por el artículo 44 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los Municipios de Almanza, Bercianos del Real Camino, El Burgo Ranero, Calzada del Coto, Castrotierra de Valmadrigal, Cea, Gordaliza del Pino, Grajal de Campos, Joarilla de las Matas, Santa Cristina de Valmadrigal, Santa María del Monte de Cea, Vallecillo, Villamartín de Don Sancho, Villamol, Villaselán y Villazanzo de Valderaduey (León), han decidido constituir una Mancomunidad Municipal para la prestación de servicios y la realización de obras de interés común.

A tales efectos, reunidos sus representantes en Asamblea, redactaron y aprobaron los Estatutos que han de regir la Mancomunidad, sin que se produjeran reclamaciones durante el periodo de información pública. A la vista de esto y del informe favorable de la Excm. Diputación Provincial de León, cada Ayuntamiento reunido en sesión plenaria acordó, con las mayorías legales, la aprobación definitiva de la Mancomunidad y sus Estatutos.

En su virtud, esta Consejería constata la efectiva constitución y la aprobación de los Estatutos de la Mancomunidad «Zona de Sahagún», integrada por los Municipios de Almanza, Bercianos del Real Camino, El Burgo Ranero, Calzada del Coto, Castrotierra de Valmadrigal, Cea, Gordaliza del Pino, Grajal de Campos, Joarilla de las Matas, Santa Cristina de Valmadrigal, Santa María del Monte de Cea, Vallecillo, Villamartín de Don Sancho, Villamol, Villaselán y Villazanzo de Valderaduey (León), sin que se observe infracción alguna en el procedimiento seguido ni en el contenido de sus Estatutos.

Dichos Estatutos se publican, como Anexo de esta Orden, en el «Boletín Oficial de Castilla y León», para general conocimiento.

Valladolid, 9 de julio de 1991.

El Consejero de Presidencia
y Administración Territorial,

Fdo.: CÉSAR HUIDOBRO DIEZ

Ilmos. Sres. Secretario General y Director General de Administración Territorial de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial. Valladolid.

ANEXO

ESTATUTOS DE LA MANCOMUNIDAD «ZONA DE SAHAGUN»

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.º— *Constitución, denominación y plazo de vigencia.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se constituye una Mancomunidad voluntaria de Municipios integrada por:

Almanza
Bercianos del Real Camino
El Burgo Ranero
Calzada del Coto
Castrotierra de Valmadrigal
Cea
Gordaliza del Pino
Grajal de Campos
Joarilla de las Matas
Santa Cristina de Valmadrigal
Santa María del Monte de Cea
Vallecillo
Villamartín de Don Sancho
Villamol
Villaselán
Villazanzo de Valderaduey

2. La referida Mancomunidad se denomina «Zona de Sahagún».

3. La Mancomunidad tendrá duración indefinida en el tiempo.

Art. 2.º— *Consideración legal y domicilio de la Mancomunidad.*

1. La Mancomunidad gozará de personalidad jurídica propia y tendrá la consideración de Entidad Local.

2. Sus órganos de Gobierno y Administración tendrán su sede en la localidad donde se ubique el Ayuntamiento al que represente, en cada caso, la persona que ejerza la Presidencia de la Mancomunidad.

CAPITULO II

Fines de la Mancomunidad

Art. 3.º— Son fines de la Mancomunidad:

a) La prestación del servicio de recogida de basura y tratamiento de residuos sólidos.

b) A iniciativa de cualesquiera de los Municipios mancomunados o del propio Consejo de la Mancomunidad, respetando lo dispuesto en los artículos 35.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y 32.2 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, las competencias de la misma podrán extenderse, previo acuerdo del Pleno de cada uno de los Ayuntamientos, siguiendo los mismos trámites procedimentales que los previstos para la constitución de la Mancomunidad.

CAPITULO III

Régimen Orgánico y Funcional

Art. 4.º— *Estructura orgánica básica.* El gobierno, administración y representación de la Mancomunidad corresponde a los siguientes órganos:

- Presidente y Vicepresidente.
- Consejo de la Mancomunidad.
- Comisión de Gobierno.

Art. 5.º— *Elección del Presidente y Vicepresidente.* El Presidente y Vicepresidente de la Mancomunidad serán elegidos por mayoría simple, por el Consejo de la Mancomunidad, de entre sus miembros candidatos.

Art. 6.º— *Funciones del Presidente.* Corresponde al Presidente de la Mancomunidad:

- a) Dirigir el gobierno y la administración de la Mancomunidad.
- b) Convocar y presidir las sesiones del Consejo de la Mancomunidad y de la Comisión de Gobierno.
- c) Representar a la Mancomunidad.
- d) Disponer gastos dentro de los límites de su competencia, ordenar pagos y rendir cuentas.
- e) Desempeñar la jefatura superior de todo el personal de la Mancomunidad.
- f) Ejercer acciones judiciales y administrativas en caso de urgencia.
- g) Las demás que atribuyan las Leyes como de competencia del Alcalde, en cuanto sean de aplicación en razón de la naturaleza y fines de la Mancomunidad y este Estatuto no otorgue a otros órganos de la Mancomunidad.

Art. 7.º— *Composición del Consejo de la Mancomunidad.*

1. El Consejo de la Mancomunidad estará integrado por los vocales representantes de los Municipios mancomunados, elegidos por sus respectivos Ayuntamientos.

2. Cada Municipio integrante de la Mancomunidad contará con un número de vocales de acuerdo a su población y según la siguiente escala:

- Hasta 500 habitantes, 1 vocal.
- De 501 a 1.000 habitantes, 2 vocales.
- De 1.001 a 2.000 habitantes, 3 vocales.
- De 2.001 a 3.000 habitantes, 4 vocales.
- De 3.001 a 4.000 habitantes, 5 vocales.

Todos los vocales serán elegidos por sus respectivos Ayuntamientos Plenos, por mayoría simple de entre los Concejales de la Corporación, no pudiendo votar cada elector por más de la mitad más uno de los candidatos a elegir.

Los casos de empate se resolverán siempre en favor del Candidato de más edad.

3. El cese como Concejale llevará aparejado el de vocal del Consejo. En este caso, el Pleno del Ayuntamiento afectado procederá a elegir un nuevo vocal de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

4. El mandato de los vocales del Consejo de la Mancomunidad coincidirá con el de sus respectivas Corporaciones.

Tras la celebración de elecciones locales y dentro del plazo previsto por la Ley para la designación de representantes en órganos colegiados, los Ayuntamientos integrantes deberán nombrar los vocales representantes del Municipio en el Consejo de la Mancomunidad.

Transcurrido el plazo para la designación de los vocales por los Ayuntamientos y dentro de los diez días siguientes, se procederá a la constitución de nuevo Consejo de la Mancomunidad y designación de su Presidente y Vicepresidente.

Hasta la fecha de constitución del nuevo Consejo, actuarán en funciones el anterior y su Presidente, en todo aquello que afecte únicamente a la gestión de los asuntos de ordinaria administración de la Mancomunidad, dando cuenta de tales actuaciones al entrante Consejo de la Mancomunidad tan pronto como sea constituido.

Art. 8.º— *Funciones del Consejo de la Mancomunidad.* Corresponde, en todo caso, al Consejo de la Mancomunidad las siguientes atribuciones:

- a) El control y fiscalización de los órganos de gobierno.
- b) La aprobación del Reglamento de Régimen Interior, Ordenanzas y Reglamentos de servicios.
- c) La determinación de los recursos propios de carácter tributario; la aprobación y modificación de los Presupuestos; la disposición de gastos en los asuntos de su competencia y la aprobación de las cuentas.
- d) La aprobación de las formas de gestión de los servicios.
- e) El planteamiento de conflictos de competencias a otras Entidades Locales y demás Administraciones Públicas.
- f) El ejercicio de acciones administrativas y judiciales.
- g) La enajenación del patrimonio.
- h) Aquellas otras que deban corresponder al Consejo por exigir su aprobación una mayoría especial.
- i) Las demás que correspondan al Pleno Municipal en cuanto sean de aplicación en razón de la naturaleza y fines de la Mancomunidad.

Art. 9.º— *Comisión de Gobierno.* La Comisión de Gobierno estará integrada por:

- El Presidente.
- El Vicepresidente.
- Nueve vocales miembros del Consejo de la Mancomunidad, elegidos por éste por mayoría simple, no pudiendo votar cada elector por más de la mitad más uno de los candidatos a elegir.

Art. 10.— *Funciones de la Comisión de Gobierno.* Corresponde a la Comisión de Gobierno:

a) En general, todas aquellas atribuciones que el Presidente y el Consejo de la Mancomunidad deleguen en ella, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

b) En todo caso, le corresponderá las siguientes:

- b.1.— La asistencia al Presidente en el ejercicio de sus atribuciones.
- b.2.— Adoptar los acuerdos necesarios en orden a la dirección, inspección e impulso de todas las obras y servicios que sean de competencia de la Mancomunidad.
- b.3.— Contratar obras y servicios siempre que su cuantía no exceda del 5 por 100 de los recursos ordinarios del Presupuesto ni del 50 por 100 del límite general aplicable a la contratación directa, con arreglo al procedimiento legalmente establecido.

b.4.— Disposición del gasto dentro de los límites que se establezcan en las bases de ejecución del presupuesto y en la esfera de sus competencias.

Art. 11.— *Sesiones del Consejo y Comisión de Gobierno.* 1. El Consejo de la Mancomunidad celebrará sesión ordinaria al menos una vez al semestre, previa convocatoria del Presidente.

Podrán celebrarse sesiones extraordinarias siempre que con tal carácter la convoque el Presidente, o lo solicite una cuarta parte de los miembros del mismo.

2. La Comisión de Gobierno se reunirá al menos una vez al trimestre, y siempre previamente a la convocatoria del Consejo, ya sea en sesión ordinaria o extraordinaria.

Art. 12.— *Acuerdos del Consejo y de la Comisión de Gobierno.*

1. Los acuerdos del Consejo y de la Comisión de Gobierno, se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos son más que los negativos.

2. Sin embargo, será necesario el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros, para la validez de los acuerdos que se adopten sobre las siguientes materias:

- Imposición y ordenación de exacciones.
- Aprobación de operaciones de crédito.
- Aquellos otros asuntos en que así se requiera por disposición de este Estatuto o por aplicación de lo dispuesto para los Ayuntamientos por la legislación de Régimen Local.

Art. 13.— *Comisiones informativas.* Para la preparación y estudio de los asuntos del Consejo de la Mancomunidad podrá acordarse la constitución de Comisiones informativas, que actuarán en los cometidos que se concreten y pudiéndose solicitar los asesoramientos que se estimen necesarios.

Para su constitución, composición y funcionamiento se estará a lo dispuesto por la legislación de Régimen Local, garantizando la representación de las minorías.

Art. 14.— *Régimen general de funcionamiento.* En lo no previsto por este Estatuto, el funcionamiento de los órganos de la Mancomunidad se regulará por el Reglamento de Régimen Interior que apruebe el Consejo de la Mancomunidad por mayoría absoluta legal, el cual se considerará supletorio de lo dispuesto por la legislación de Régimen Local para la organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Corporaciones Locales.

Art. 15.— *Secretaría, intervención y tesorería.* 1. Las funciones de Secretaría e Intervención serán desempeñadas por funcionario o funcionarios que ejerzan las mismas en alguno de los Municipios mancomunados, a elección del Consejo de la Mancomunidad y previa autorización de la Dirección General de la Función Pública.

2. Las funciones de Tesorería, serán ejercidas por un miembro de la Comisión de Gobierno, elegido por ésta.

CAPITULO IV

Recursos y administración económica

Art. 16.— *Recursos de la Mancomunidad.* Constituyen recursos propios de la Mancomunidad los siguientes:

- a) Las subvenciones que se obtengan del Estado, de la Comunidad Autónoma o de cualquier entidad pública o privada.
- b) Los productos o rentas de su patrimonio.
- c) Las tasas o precios públicos del servicio de recogida y tratamiento de residuos sólidos, según la Ordenanza que apruebe el Consejo de la Mancomunidad.
- d) Contribuciones especiales para la ejecución de obras o el establecimiento, ampliación o mejora de los servicios de su competencia.
- e) Los procedentes de operaciones de crédito.
- f) Las aportaciones anuales de los Presupuestos de las Corporaciones integrantes de la Mancomunidad.
- g) Las aportaciones extraordinarias que los mismos Municipios realicen.
- h) En su caso, los intereses de los préstamos que otorgue la Mancomunidad.

Art. 17.— *Aportaciones de los Municipios.* Las aportaciones anuales, así como, en su caso, las extraordinarias a que se refiere el artículo anterior, serán fijadas por el Consejo de la Mancomunidad, por mayoría absoluta legal, teniendo en cuenta como criterio general la población de cada Municipio y efectiva utilización de los servicios que se traten de financiar.

Art. 18.— *Consideración de las aportaciones.* Las aportaciones de los Municipios de la Mancomunidad tienen la consideración de pagos obligatorios y preferentes para los Ayuntamientos mancomunados.

Art. 19.— *Recursos crediticios.* La Mancomunidad podrá acudir al crédito público en las mismas condiciones y con las mismas formalidades y garantías que la legislación de Régimen Local establece para los Ayuntamientos.

Art. 20.— *Presupuesto.* El Consejo de la Mancomunidad aprobará anualmente un Presupuesto, que comprenderá tanto los gastos ordinarios como de inversiones, según el procedimiento establecido para los Ayuntamientos.

CAPITULO V

Modificación de Estatutos

Art. 21.— La modificación de Estatutos se acomodará al mismo procedimiento y requisitos que los exigidos para su aprobación.

CAPITULO VI

Incorporación y separaciones

Art. 22.— *Incorporaciones de nuevos miembros.* 1. Para la incorporación a la Mancomunidad de un nuevo Municipio será necesario:

- a) El voto favorable de la mayoría absoluta legal de los miembros de la Corporación interesada.
- b) El voto favorable del Consejo de la Mancomunidad por mayoría absoluta legal.
- c) Practicar información pública por plazo de un mes.
- d) Remitir todo lo actuado al órgano competente de la Junta de Castilla y León.

2. La aportación inicial de los Municipios incorporados a la Mancomunidad con posterioridad a su constitución, se fijará por el Consejo, teniendo en cuenta las aportaciones realizadas hasta esa fecha por los Municipios mancomunados, actualizadas en su valoración, aplicándose los mismos criterios que determinan las aportaciones de éstos.

Art. 23.— *Separación de miembros.* Para la separación voluntaria de la Mancomunidad de cualesquiera de las Entidades que la integran, será necesario:

- a) Que lo solicite la Corporación interesada previo acuerdo adoptado por mayoría absoluta legal en el Pleno de la misma.
- b) Que haya transcurrido un periodo mínimo de cuatro años de permanencia en la Mancomunidad.
- c) Que se encuentre al corriente de pago de sus aportaciones.

Art. 24.— *Liquidación económica de las separaciones.* 1. La separación de una o varias Entidades requerirá que las mismas abonen previamente sus deudas pendientes con la Mancomunidad. No obstante, producida la separación, ésta no obligará al Consejo de la Mancomunidad a abonarles el saldo acreedor que tales Entidades tengan, en su caso, respecto de la Mancomunidad, quedando el correspondiente derecho en suspenso hasta el día de la disolución de aquélla, fecha en la que se les abonará la parte alicuota que les corresponda en los bienes de la Mancomunidad.

2. No podrán las Entidades separadas alegar derecho a la utilización de los bienes o servicios de la Mancomunidad con carácter previo a la disolución de la misma, aunque tales bienes radiquen en su término municipal.

CAPITULO VII

Disolución de la Mancomunidad

Art. 25.— 1. La disolución de la Mancomunidad podrá producirse por las causas generales establecidas para las personas jurídicas por el ordenamiento vigente, en la medida que sean aplicables a ellas, por la naturaleza de sus fines.

2. Quedará igualmente disuelta cuando lo acuerden el Consejo de la Mancomunidad y los Municipios mancomunados, con el voto favorable de la mayoría absoluta legal de sus miembros.

3. El acuerdo de disolución determinará la forma de liquidar los bienes y obligaciones pendientes, atendiendo a criterios de proporcionalidad en relación con el total de las respectivas aportaciones de cada Municipio.

DISPOSICION ADICIONAL

Una vez aprobados definitivamente los presentes Estatutos, los Plenos de las Corporaciones elegirán sus representantes en el Consejo en un plazo improrrogable de 20 días, constituyéndose dicho Consejo en el término de 30 días naturales, contados a partir de la finalización del plazo antedicho.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en los presentes Estatutos será de aplicación la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, sus Reglamentos y las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Castilla y León en la materia.

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial, para el personal de la Empresa PEÑAGRANDE, S.A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

Acuerda: Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Javier Otazú Sola. 5473

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LAS EMPRESAS PEÑAGRANDE, S.A. Y SOCASH, S.A. Y SUS TRABAJADORES

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LAS EMPRESAS PEÑAGRANDE, S.A. Y SOCASH, S.A. Y SUS TRABAJADORES.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación.-

El presente convenio colectivo será de aplicación para las Empresas Peñagrande, S.A. y Socash, S.A. y sus trabajadores, en la provincia de León.

Artículo 2.- Vigencia y duración.-

El presente convenio tendrá vigencia del 1/1/91 al 31/12/92 en todos sus epígrafes, excepto en lo referente al salario que será revisado con carácter anual.

Artículo 3.- Denuncia.-

Este convenio se denuncia automáticamente al finalizar su vigencia.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas.-

Siempre se respetarán las condiciones más beneficiosas que excedan lo pactado en el presente convenio.

Artículo 5.- Absorción y compensación.-

Las mejoras establecidas en este convenio, sean económicas o de otra índole, serán absorbibles y compensables con las mejoras económicas y de otra índole que se establezcan por disposición legal, jurisprudencia, convenio de cualquier ámbito, resolución de cualquier clase, o cualquier otra causa.

Artículo 6.- Organización del trabajo.-

Es facultad exclusiva de la Empresa, la organización del trabajo, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

La movilidad funcional tendrá como límite lo dispuesto en la legislación vigente; no obstante, la movilidad por incapacidad de un trabajador, precisará el acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

CAPITULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª.- Jornada de Trabajo.

Artículo 7ª.- Jornada.-

La jornada para el año 1.991 será de 1.765 horas efectivas de trabajo. Para 1.992, el cómputo de horas efectivas será de 1.760.

La jornada laboral para el personal de almacén y administración, será de lunes a viernes. Para los establecimientos de venta al público, la jornada será de lunes a sábado, salvo pacto en contrario, excepto en los centros especiales (Todo Siembre).

Para el personal de jornada partida de administración y almacén se establece jornada continua de verano desde el 17 de junio al 31 de agosto de 1.991. En el año 1.992, esta jornada será desde el 15 de junio al 6 de setiembre.

Durante este período se establece la posibilidad de nombrar unos servicios mínimos que no excedan de 5 personas.

En los casos de jornada continua, el tiempo de bocadillo será de 20 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo, siendo competencia de la Dirección la organización del disfrute.

Artículo 8.- Horas extraordinarias.-

Se suprimen las horas extraordinarias, aunque sí se podrán exigir las llamadas "horas estructurales" en los siguientes supuestos:

- Necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- Riesgo de pérdidas de materias primas o mercancías.
- Los inventarios:
 - . Generales de almacén.
 - . Generales de supermercados y Cashs.

En los inventarios mensuales de supermercado, excepto las secciones de: carnicería, pescadería, frutería, charcutería, por entender que el inventario de estas secciones se considera tarea innata a su actividad.

La hora estructural se abonará al 200% de valor hora real. No obstante, la empresa y el trabajador podrán pactar la compensación en jornada en la misma proporción.

Artículo 9.- Fiestas.-

En las localidades de León y Ponferrada, durante la semana que abarca las ferias y fiestas, y sin que exceda de una vez al año, se realizará solamente jornada de mañana.

En los demás centros de la provincia, y sin que exceda de una vez al año, se realizará solamente jornada de mañana los días anterior y posterior a la fiesta patronal de la localidad donde esté ubicado cada centro. Los días de Nochebuena y Nochevieja la jornada de trabajo será como sigue:

- Administración y personal de almacén de turno partido, de 9 h. a 14,10 h.

- El personal de almacén turno continuo, trabajará solamente el turno de mañana en jornada completa.

- En Establecimientos de venta al público el horario de apertura de 9 a 16 h. con media hora de descanso, computándose ésta como jornada de trabajo. Este horario no afecta a Todo Siempre dado su carácter especial.

Sección 2ª.- Vacaciones, Licencias y Permisos.

Artículo 10.- Vacaciones.-

Las vacaciones serán de 27 días laborables. Se entiende por día laborable los no festivos, de lunes a sábado, ambos inclusive.

Las 2/3 partes de las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio y setiembre, ambos inclusive, salvo pacto en contra. No obstante, en los establecimientos de venta al público, la empresa queda facultada para que un 10% de la plantilla amplíe el período al mes de mayo.

La empresa abonará por anticipado el salario correspondiente a las vacaciones a los trabajadores que así lo soliciten.

Artículo 11.- Licencias y permisos.-

Además de los supuestos recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se contemplarán los siguientes motivos:

- 1 día por matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de celebrarse la ceremonia.

- 1 día, dos si ocurre fuera de la localidad, por fallecimiento de tíos o sobrinos carnales del trabajador o su cónyuge.

- Para los demás casos no contemplados, se establecen 2 días al año, con cargo a vacaciones, siempre y cuando se realice el preaviso con 10 días de antelación. El preaviso se reduce al tiempo imprescindible en los casos de fallecimiento.

CAPITULO III.- CONTRATACION

Artículo 12.- Contratos eventuales y temporales en vigor.-

Todo trabajador que mantenga una relación laboral ininterrumpida en el tiempo con la empresa, superior a tres años, independientemente de las modalidades de contratación que haya utilizado, pasará a ser trabajador fijo, siempre que no existan condiciones objetivas que obliguen a lo contrario.

Para el personal no incluido en el apartado anterior, se seguirá la práctica actual orientada hacia su permanencia, salvo causa objetiva que justifique lo contrario.

Artículo 13.- Pluriempleo.-

La empresa se compromete a no contratar a trabajadores que dispongan de otro empleo, excepto las personas contratadas a tiempo parcial y los servicios médicos.

Artículo 14.- Reestructuración de categorías.-

Cada trabajador disfrutará de la categoría laboral en función del trabajo que habitualmente desempeñe.

En los establecimientos de venta al público: se creará la categoría de ayudante de encargado con nivel 7, atendiendo al siguiente criterio:

Se adquirirá dicha categoría una vez que se permanezcan 6 meses como mínimo en dicho puesto y previa superación de pruebas evaluables por la empresa.

Dependientes.- Cada sección tendrá un titular siempre que las ventas de la misma superen un millón de pesetas mensuales, actualizándose esta cantidad cada año en el mismo porcentaje en que se revise el nivel salarial. Aquellas secciones que por necesidades de trabajo tengan otra u otras personas estas tendrán categoría de Ayudante de Dependiente hasta que las ventas de la sección superen el 300% del

módulo inicial que ya hemos fijado para el año actual en 1.000.000 de pesetas mensuales. Superado este porcentaje dicha sección tendrá asignados dos dependientes.

CAPITULO IV.- CONDICIONES ECONOMICAS

Sección 1ª.- Percepciones salariales.

Artículo 15.- Niveles profesionales y salarios.-

La subida salarial para el año 91 se fija en un 6,5% en todos los conceptos de carácter fijo (salario base, antigüedad y plus convenio), quedando el salario base para las diferentes categorías según se refleja en el anexo 1.

El plus voluntario pasará a denominarse en lo sucesivo "Plus Convenio".

Artículo 16.- Revisión Salarial.-

Será objeto de adecuación de las tablas salariales en el porcentaje que exceda del 6% del IPC al 31/12/91.

En 1.992 el incremento salarial será objeto de negociación.

Artículo 17.- Pagas extraordinarias.-

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

A - Paga extraordinaria de julio.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará antes del día 18 de julio.

B - Paga extraordinaria de diciembre.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará antes del día 22 de diciembre.

La paga extraordinaria de beneficios está prorrateada en la cuantía asignada a cada nivel.

Artículo 18.- Antigüedad.-

Por cada cuatrienio de antigüedad se percibirán 3.195 pesetas. El importe de los que se cumplan con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio no será absorbible de ningún otro concepto salarial.

Artículo 19.- Prima variable por objetivos.-

Para los puestos comerciales la empresa establecerá un sistema variable de retribución por cumplimiento de objetivos.

Las cantidades y criterios de aplicación de la prima variable para aquel trabajador que la perciba, serán regulados por la empresa, aunque en cualquier caso para los niveles de Dependiente y superiores se garantizan, cuando menos, 10.000 pesetas por doce pagas, y en los niveles inferiores, 7.500 pesetas mes por doce pagas.

Dichas cantidades no serán en un futuro modificables al alza en concepto de renegociación.

Sección 2ª.- Percepciones no salariales.

Artículo 20.- Dietas.-

Todos los gastos originados por motivos de trabajo a realizar, serán abonados íntegramente previa justificación de los mismos, de acuerdo con los baremos establecidos en los correspondientes circuitos.

Artículo 21.- I.L.T.-

En todos los casos de ILT debidamente acreditada por la Seguridad Social, la Empresa completará hasta el 100% del salario convenio desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de ILT.

Cuando se sufriera un internamiento clínico durante las vacaciones, y siempre que la baja se presente dentro de las 48 horas siguientes, los días que durase dicha contingencia no serán computados como de vacaciones, siendo disfrutados cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 22.- Jubilación anticipada.-

En los casos de jubilación anticipada, siempre y cuando el trabajador que la solicite tenga más de quince años de antigüedad, tendrá derecho a percibir como premio de jubilación las cantidades que se indican en relación con la edad que tenga al solicitar la jubilación anticipada.

A los 64 años = Dos mensualidades.

A los 63 años = Tres mensualidades.

A los 62 años = Cuatro mensualidades.

A los 61 años = Cinco mensualidades.

A los 60 años = Seis mensualidades.

CAPITULO V.- GARANTIAS SINDICALES.

Artículo 23.- Horas sindicales.-

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito sindical mensual, a que tiene derecho cada uno de ellos, en favor de algún miembro del Comité, sin rebasar el máximo total que la ley determina. El Comité comunicará a la Dirección de la empresa la persona o personas en las cuales se hace efectiva la acumulación. Cualquier modificación es preceptivo que se realice la comunicación aludida con una antelación mínima de 1 mes.

En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1.985 de 2 de agosto, de libertad sindical.

Artículo 24.- Información al Comité de Empresa.-

El Comité tendrá derecho a ser informado, con carácter previo, de cualquier sanción o despido a los trabajadores, ocasionada por falta grave o muy grave.

CAPITULO VI.- SEGURIDAD E HIGIENE.-

Artículo 25.- Comité de Seguridad e Higiene

Sobre la composición y acturación de este comité se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 26.- Prendas de trabajo.-

La empresa proveerá a sus trabajadores de ropa necesaria y calzado apropiado en las cantidades que se consideren necesarias a juicio del Comité y de la Empresa.

En el caso de la reposición de ropa deteriorada, será necesaria la presentación de la misma a requerimiento de la empresa.

El Comité participará en la elección de ropa y calzado de trabajo

Artículo 27.- Reconocimiento médico.-

Será obligatorio todos los años pasar, al menos, un reconocimiento médico, así como disponer durante el mismo de las correspondientes revisiones médicas por cuenta de la empresa.

El resultado del mismo será entregado a los trabajadores. Dicho reconocimiento será siempre en horas de trabajo.

Para todos los trabajadores que realicen su trabajo ante una pantalla de ordenador, se efectuará una revisión médica ocular adicional y se les proveerá a de las gafas o filtros de pantalla apropiados para realizar su trabajo.

Artículo 28.- Pólizas de Seguros.-

La Empresa suscribe una póliza de seguros a favor de todos sus trabajadores fijos, que garantiza un capital de un millón ptas. En caso de fallecimiento por causas naturales y de dos millones en caso de fallecimiento por accidente. Se asegura la invalidez permanente absoluta en el primer caso y en caso de accidente la invalidez total o parcial según baremo.

Para el personal de ventas, reparto y mantenimiento el capital asegurado en caso de accidente será de cuatro millones ptas.

Se ampliará la cobertura del seguro a los empleados no fijos que tengan una antigüedad superior a seis meses.

CAPITULO VII.- OTRAS DISPOSICIONES.-

Artículo 29.- Fondo Social.-

Se mantendrá el fondo social existente, que será regido en proporción al 50% del Comité y Empresa. En caso de empa- te, la empresa se reserva el voto de calidad.

Artículo 30.- Garantías de relación laboral.-

En caso de venta, cesión, fusión o adjudicación de esta empresa a otra o entidad pública, se respetarán todos los derechos adquiridos a todos los trabajadores.

Artículo 31.- Temas específicos de la mujer.-

Cuando el desarrollo del trabajo habitual implique un riesgo para la mujer embarazada o el feto, se reconoce el cambio de puesto, con la garantía de incorporarse al anterior después del parto y sin que el cambio produzca merma en su retribución.

Artículo 32.- Formación y promoción interna profesional.-

Todos los trabajadores tienen derecho a asistir a cursos de formación profesional organizados por la Empresa, que le permitan alcanzar conocimientos para mejorar sus condiciones económicas y profesionales.

Los cursos se realizarán en tiempo efectivo de trabajo y serán costeados por la empresa.

Asimismo, la empresa no admitirá ningún trabajador nuevo en un puesto cualificado, siempre que dentro del personal de plantilla se posea la correspondiente cualificación. En el momento que se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, se procederá a la realización de un examen entre los aspirantes, concediéndose dicho puesto al más apto, siempre que supere las pruebas de aptitud.

En caso de igualdad, primará la antigüedad.

En caso de que los aspirantes consideren que sus derechos han sido lesionados, el Comité de Empresa podrá demandar información sobre caso determinado.

Artículo 33.- Sanciones y traslados.-

En ningún caso se utilizará el traslado de un trabajador a otro centro de trabajo como sanción. En todo caso, cuando el trabajador crea que ha sido trasladado por este motivo, se reunirán: El Trabajador, la Empresa y el Comité de Empresa para el estudio del caso y su posible solución.

Artículo 34.- Retirada del carnet de conducir.-

Ante la retirada del carnet de conducir a un vendedor, repartidor, o cualquiera que le sea necesario para el desarrollo de sus funciones normales dentro de la empresa, salvo en caso de embriaguez demostrada, la Empresa se compromete a mantener al trabajador en un puesto adecuado respetando su salario.

En caso de reincidencia, o cualquier causa que por su entidad se salga de lo normal, el Comité y la Empresa estudiarán el puesto a desempeñar, así como el salario a percibir por dicho trabajador.

CAPITULO VIII.- DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Comisión Paritaria.- Para la interpretación y aplicación del convenio, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por D. Pablo Suárez Manilla, por CC.OO. y un representante de CC.OO., D^a María Luisa Rodríguez García de U.G.T. y D. Ricardo Fernández García de CC.OO. Por la parte empresarial resultan D. Javier Llorente, D. Miguel Terán y D^a Isabel Puente y dos representantes más. Asimismo, se nombrarán por cada parte los suplentes. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión, será obligatoria por ambas partes.

SEGUNDA.- De conformidad con lo establecido en la disposición adicional 5^a parrafo 2^o del Estatuto de los Trabajadores, se establece la jubilación obligatoria al cumplirse los 65 años de edad.

TERCERA.- Las cantidades establecidas en los distintos niveles salariales, contienen ya las cuantías correspondientes a los complementos de puesto que pudieran corresponder. Bien entendido, que la vigencia temporal de esta disposición final es hasta el 31/12/91.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándose conformes en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León, a 18 de junio de mil novecientos noventa y uno.

ANEXO I:

TABLA SALARIAL Y DE NIVELES PROFESIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO EMPRESARIAL, PARA LA PROVINCIA LEON, DE LAS EMPRESAS PEÑAGRANDE, S.A. Y SOCASH, S.A. PA EL AÑO 1.991.

N I V E L E S	SALARIO BASE MES	SALARIO BASE AÑO
1.- Dirección	--	--
2.- Gerentes	100.795 x 14	1.411.130
3.- Jefe de Almacenamiento y Distribución, Jefe de Admón., Jefe de Compras, - Jefe de Análisis y Programación, Jefe de Explo tación de Ordenador, Jefe de Mantenimiento, Jefe de Ventas, Jefe de Supermercados, Jefe de Cash.	95.470 x 14	1.336.580
4.- Gestor de Almacén, Gestor de Compras, Gestor de Admón., Gestor de Mantenimiento, Gestor de Ventas, Jefe de Merchandising, Gestor de Perece deros	90.905 x 14	1.272.670
5.- Recepcionista de mercancía, Encargado de Turno, Supervisor	87.482 x 14	1.224.748
6.- Maquinista Conductor, Preparador A, Oficial Admón 1 ^a , Vendedor, Encargado Supermercado	86.341 x 14	1.208.774
7.- Preparador B, Oficial Administrativo 2 ^a , Operador, Oficial de Mantenimiento, Dependiente Mayor, Dependiente de Carnicería, Pescadería, -- Charcutería, Frutería, - Ayudante de Encargado ..	82.157 x 14	1.150.198
8.- Preparador C, Grabador, Aux. Administrativo, Merchandising, Mozo Especializado, Telefonista, Vigilante, Ayudante Dependiente Carnicería, Pescadería, Charcutería, Frutería y Congelados	78.354 x 14	1.096.956
9.- Mozo, enlace, Aux. Cajera reponedora, Mozo de reparto, reponedor, especialista en limpieza ..	76.072 x 14	1.065.008
10.- Limpiadora	545 ptas. por hora efectiva de trabajo.	

NOTA:

Las categorías de preparadores A, B y C son en función del tiempo de permanencia en el puesto:

Preparador C = Hasta un año.

Preparador B = De un año a tres años.

Preparador A = A partir de tres años.

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial, para el personal de SOCIEDAD ESPAÑOLA DE TALCOS, S.A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

Acuerda: Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

En León, a trece de junio de mil novecientos noventa y uno.—
El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Javier Otazú Sola. 5100

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO EMPRESARIAL DE SOCIEDAD ESPAÑOLA DE TALCOS, S.A.

CAPITULO I.- "DISPOSICIONES GENERALES"

Artículo 1.º.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa SOCIEDAD ESPAÑOLA DE TALCOS, S.A. y sus trabajadores de los Sectores de Mina, Fábrica y León.

Artículo 2.º.- Vigencia y duración.

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de León; no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a primero de Enero de 1.991. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.992, negociándose anualmente los conceptos salariales y aquellos artículos que sean denunciados por cualquiera de las partes.

Artículo 3.º.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio, considerándose 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.

Artículo 4.º.- Normas supletorias.

Serán normas supletorias las legales de carácter general, la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco, etc. aprobada por Orden Ministerial de Trabajo de 30 de Junio de 1.948, Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80 de 10 de Marzo); Estatuto del Minero (Decreto 3255/83 de 21 de Diciembre) y Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO II.- "OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO"

Artículo 5.º.- Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo se distribuirá de la siguiente forma:

SECTOR MINA.— Se fija una jornada anual de 1.575 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán normalmente en 35 horas semanales de lunes a viernes.

SECTOR FABRICA.— Se fija una jornada anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán normalmente en 40 horas semanales de lunes a viernes.

SECTOR LEON.— Se fija una jornada anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán normalmente en 40 horas semanales de lunes a viernes.

Artículo 6.º.- Organización del trabajo.

Los trabajadores reconocen a la Empresa la facultad que esta tiene en orden a la organización del trabajo. Para los supuestos de pedidos o trabajos circunstanciales en los que la Empresa tenga necesidad de nueva organización del trabajo, los trabajadores colaborarán con aquella, siempre dentro del más estricto cumplimiento de la normativa vigente.

Artículo 7.º.- Fiestas Locales.

Se entenderán por Fiestas Locales las del lugar donde radique en Centro de Trabajo. Para el Sector Mina las fiestas locales de Puebla de Lillo; para el Sector Fábrica las fiestas locales de Boñar y para el Sector León las fiestas locales de León capital.

Artículo 8.º.- Vacaciones.

Para el Sector Mina las vacaciones anuales serán de 23 días laborables.

Para los Sectores de Fábrica y León las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

En los tres Sectores se disfrutarán de común acuerdo entre Empresa y trabajadores y se abonarán a razón del salario que figura en la tabla salarial Anexo I del presente Convenio más la antigüedad correspondiente.

CAPITULO III.- "CONDICIONES ECONOMICAS"

Artículo 9.º.- Salarios.

Los salarios pactados en el presente Convenio son los que figuran en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I del mismo.

Artículo 10.º.- Antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá la antigüedad en la forma que establece la vigente Reglamentación de Trabajo de 30 de Junio de 1.948 y sobre el salario mínimo interprofesional.

Artículo 11.º.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias que serán abonadas a razón de los salarios de la tabla del Anexo I, más la antigüedad correspondiente.

- Paga extraordinaria de Julio, por una cuantía de 30 días y que se abonará dentro de los veinte primeros días del mes de Julio.
- Paga extraordinaria de Diciembre por una cuantía de 30 días y que se abonará dentro de los primeros 20 días del mes.
- Gratificación extraordinaria de Beneficios por una cuantía de 30 días y que se abonará dentro de los primeros veinte días del mes de Abril.
- Gratificación extraordinaria de Asistencia al Trabajo, que la percibirán en la cuantía de 30 días todos aquellos trabajadores que hubieran alcanzado durante el año natural inmediatamente anterior un número de jornales de 322 para el Sector Mina y 327 para el Sector Fábrica.

Si estuviesen comprendidos entre las anteriores cifras y 291 jornales, la cuantía a percibir por esta gratificación será de 15 días y si estuviera comprendido entre la cantidad anterior y 266 jornales, la cuantía a percibir será de 7 días. Por debajo de este número de jornales no se percibirá esta Prima. Su abono se hará dentro de los primeros veinte días del mes de Enero.

Artículo 12.º.- Complemento de Asistencia en Mina.

Se establece un Complemento de Asistencia en Mina para todos los trabajadores, consistente en 5.760 pesetas mensuales y que se perderán de la siguiente forma:

A la primera falta injustificada en el mes, 1.920 pesetas, a la segunda, 3.840 pesetas y a la tercera las 5.760 pesetas.

Artículo 13.º.- Prima de Rendimiento.

Se establece una Prima de Rendimiento en función de la producción por día efectivo de trabajo, en la siguiente forma:

Se fijan unos rendimientos de referencia de 2.000 Kgs. por hombre y día para el Sector Mina y 2.900 Kgs. por hombre y día para el Sector Fábrica.

Para estos rendimientos se establece una Prima de 1.714 pesetas, día que servirá igualmente de referencia.

La variación porcentual sobre los rendimientos de referencia señalados en más o en menos se multiplicarán por dos y afectará en esa proporción a las pesetas señaladas como referencia.

Para el cómputo del rendimiento se tendrá en cuenta, en el Sector Mina solamente el talco obtenido en labores subterráneas y para el Sector Fábrica exclusivamente la producción de talco molido, dividiéndose en ambos por la totalidad de los jornales efectivos de las respectivas plantillas, excepto en el Sector Mina que no se incluirán los jornales efectivos del Guarda y de la Cocinera para hallar el rendimiento por hombre/día, aunque sí computarán a efectos del reparto total.

El reparto de estas primas se efectuará por meses naturales vencidos, participando de ellas todos los trabajadores que figuren en plantilla y dividiéndose el importe total a repartir de cada Sector entre los jornales efectivos más días de vacaciones.

Este sistema de cálculo puede ser objeto de revisión, a solicitud de cualquiera de las partes firmantes del Convenio, si los resultados obtenidos por este procedimiento resultasen gravosos o perjudiciales para cualquiera de ellas.

Artículo 14.º.- Pago de haberes.

Se realizará por transferencia bancaria dentro de los ocho primeros días de cada mes, pudiendo la Empresa conceder anticipos a todo el personal que lo solicite.

CAPITULO IV.- "SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO."

Artículo 15.º.- Indemnización por accidente.

La Empresa tiene concertada una póliza para asegurar los riesgos de Invalidez Absoluta y Muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente profesional y extraprofesional, siendo la cuantía de cuatro millones de pesetas para la contingencia de Invalidez Absoluta y dos millones de pesetas para la de Muerte.

Artículo 16º.- Accidentes de Trabajo.

Para el caso de accidentes de trabajo, todos los trabajadores de la Empresa percibirán la prestación económica correspondiente a tal contingencia a razón del 100% de la base reguladora que cada uno tenga y a partir del cuarto día de baja.

Artículo 17º.- Prendas de trabajo y seguridad.

La Empresa facilitará en todo momento este tipo de prendas al personal, para el normal desarrollo de su trabajo.

Artículo 18º.- Transporte del personal.

Para el transporte del personal a la mina y regreso, la Empresa mantendrá el vehículo adecuado para tal fin. Cuando por motivos de inclemencia del tiempo o causas de fuerza mayor no imputables a los trabajadores, no se pudiera acudir al trabajo, estos, no perderán los jornales siempre que recuperen el 50% de las horas perdidas.

Artículo 19º.- Cláusula de Revisión.

Se establece una cláusula de revisión de los conceptos salariales de este Convenio en la cuantía de un 0,50% por encima del I.P.C. a finales de 1.991 y la media global pactada e incrementada en toda la plantilla, por Sectores.

CAPITULO V.- GARANTIAS SINDICALES.**Artículo 20º.- Garantías Sindicales.**

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que actualmente o en el futuro determinen las normas legales aplicables.

CAPITULO VI.- DISPOSICIONES FINALES.**Artículo 21º.- Comisión Mixta.**

Se nombra una Comisión Mixta interpretativa de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio, resultando designados por los trabajadores: Don Florentino Ponzález García y Don Jesús Herrero Salas por el Sector Mina y Don F. Javier Rivas Valle y Don Javier Rodríguez Blanco por el de Fábrica; y por la Empresa, Don Germán Gimeno López-Dóriga, Don Manuel Antonio Juan Fidalgo y Don José María González Alonso. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión es obligatoria para ambas partes.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad lo firman en Fuente-Hermosa y Boñar a veintitrés de Mayo de mil novecientos noventa y uno.

A N E X O I**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE TALCOS, S.A.**

SECTOR MINA.-	AÑO 1.991
PERSONAL TECNICO.- Interior.	
Vigilante de 1ª	114.215 Mensual
Vigilante de 2ª	110.075 "
Vigilante de 3ª	105.702 "
Vigilante Jurado	78.529 "
PERSONAL OBRERO.- Interior.	
Minero de 1ª	3.015 Diario
Barrenista	2.863 "
Picador	2.829 "
Palista	2.795 "
Tubero	2.759 "
Caminero	2.678 "
Ayudante	2.682 "
Caballista	2.682 "
Vagonero	2.635 "
Peón (exterior)	2.504 "
Cocinero (exterior)	2.507 "
Pinche (exterior)	2.047 "
Chófer (Respina)	2.740 "
SECTOR FABRICA.-	
PERSONAL TECNICO.-	
Peritos y Ayudantes	107.100 Mensual
Vigilante	93.600 "
Vigilante Jurado	80.280 "
PERSONAL OBRERO.-	
Oficial de 1ª	2.702 Diario
Oficial de 2ª	2.588 "
Palista	2.617 "
Molinero	2.560 "
Peón	2.504 "
Escogedora	2.339 "
Pinche	2.047 "
SECTOR LEON.- PERSONAL ADMINISTRATIVO.	
Jefe de 1ª	108.540 Mensual
Jefe de 2ª	101.300 "
Oficial de 1ª	95.095 "
Oficial de 2ª	90.380 "
Auxiliar	64.060 "
Botones de 16 a 18 años.	42.630 "
PERSONAL OBRERO.-	
Oficial de 1ª	2.490 Diario
Oficial de 2ª	2.377 "
Chófer	2.594 "

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial, para el personal del Sector PROTESIS DENTAL, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

Acuerda: Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Javier Otazú Sola. 5472

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DE PROTESIS DENTAL DE LA PROVINCIA DE LEON AÑOS 1991 - 1992

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- Ambito funcional y territorial.- El presente convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores del sector de Prótesis Dental, que se rigen por la Ordenanza Laboral para el personal que presta sus servicios en los laboratorios de Prótesis Dental, aprobada por Orden Ministerial de 28 de Diciembre de 1978. Este convenio será de aplicación en toda la provincia de León.

ARTICULO 2º.- Ambito personal.- El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de las relaciones enunciadas en el art. 1º, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 3º.- Vigencia y duración.- El citado convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1991. Su duración será de dos años, es decir, hasta el 31-12-1992. Los atrasos originados por la entrada en vigor del mencionado convenio se abonarán en los dos meses siguientes a su publicación en el B.O.P.

ARTICULO 4º.- 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 5º.- Denuncia.- Este convenio, finalizada su vigencia, quedará automáticamente denunciado sin que medie plazo de preaviso.

ARTICULO 6º.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias las legales de carácter general, la Ordenanza Laboral de Laboratorios de Prótesis Dentales de 28 de Diciembre de 1978, los reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que lo tengan vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 7º.- Jornada de trabajo.- La jornada laboral será de 40 horas semanales, en cómputo anual de 1.808 horas efectivas de trabajo. Su distribución se hará de lunes a viernes, ambos inclusive, según determina el Estatuto de los Trabajadores.

Para permitir el disfrute de puentes y las tardes de las Fiestas Patronales de San Juan y San Pedro de León, se establecerá un calendario laboral a la entrada en vigor del presente convenio, figurando el incremento de jornada diaria, previo acuerdo entre las empresas y los trabajadores, en tanto tiempo como corresponda a las jornadas de descanso.

ARTICULO 8º.- Vacaciones.- Serán de 30 días naturales que serán disfrutados entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

Se percibirán con arreglo al salario que figura en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente.

ARTICULO 9º.- Licencias.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los supuestos y motivos, durante el tiempo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III.- CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 109.- Salario.- Los salarios pactados en el presente convenio para 1991 son los que figuran en el Anexo I del mismo. Para 1992 el incremento será de un punto y medio más del IPC de 1991.

ARTICULO 112.- Plus de asistencia y puntualidad.- Se fija un plus de asistencia de 400 pesetas por día efectivo de trabajo todas las categorías.

ARTICULO 129.- Plus de trabajos insalubres.- Para el personal que tenga derecho a él, que afectará en todo caso a los repasadores y pulidores de cromo-cobalto, se fijará en 190 pts. por día efectivo de trabajo.

ARTICULO 132.- Plus de distancia y transporte.- Se establece un plus de distancia y transporte para todas las categorías laborales de 153 pts., por día efectivo de trabajo. Dicho plus no se percibirá durante el periodo de vacaciones.

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

a) Paga extraordinaria del mes de Marzo, que se abonará el 15 de Marzo. Se devengará en función del tiempo de trabajo durante los 12 meses inmediatamente anteriores a su percepción.

b) Paga extraordinaria de Julio, que se abonará por una cuantía de 30 días, el día 15 de Julio.

c) Paga extraordinaria de Diciembre, que se abonará por una cuantía de 30 días, el día 15 de Diciembre.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón del salario que figura en la tabla salarial anexa, en vigor en cada momento, más la antigüedad correspondiente.

ARTICULO 152.- Antigüedad.- Los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad, las cantidades que para cada categoría corresponda, según el Anexo II del presente convenio.

ARTICULO 162.-Revisión.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1991 un incremento superior al 6'5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1990, 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 del primero de Enero de 1991, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1992 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión para 1992 será conforme a lo expresado en el párrafo anterior en el exceso de un punto por debajo del incremento salarial para ese año.

CAPITULO IV.- GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 172.- 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.

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 será informado de todas las sanciones impuestas y ejercerá 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, procurando el establecimiento de cuantas medidas mantengan e incrementen la productividad y reduzcan el absentismo.

CAPITULO V.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 182.- Ropa de trabajo.- Las empresas facilitarán a todo el personal que por su actividad lo requiera, dos batas de trabajo, para que realice sus respectivas funciones con el debido decoro. Las mismas se entregarán, una dentro de la primera quincena de Enero y la otra dentro de la primera quincena de Julio.

ARTICULO 192.- Seguridad e higiene en el trabajo.- Respecto a esta materia, se aplicará lo establecido en la vigente Ordenanza en sus artículos 45 a 49, ambos inclusive, y el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI.- DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se nombra la siguiente Comisión Paritaria compuesta por los trabajadores: Dña. Isabel Lamas Magdaleno y D. José Miguel Rodríguez Álvarez y los empresarios: D. Luis Pérez Carretero y D. Emilio Gago Duport y un representante de la Central Sindical UGT y otro de la Federación Leonesa de Empresarios, cuyo cometido será la revisión de los aspectos económicos a partir del año de la vigencia de este convenio e interpretar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo.

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

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

A N E X O I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE TRABAJO DE PROTESIS DENTAL -1991-

CATEGORIA LABORAL	SALARIO MES
Oficial de primera	84.424
Oficial de segunda	77.407
Ayudante	66.757
Oficial administrativo de primera	77.407
Oficial administrativo de segunda	70.392
Auxiliar administrativo	56.109
Trabajadores menores de 18 años	31.799

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD

CATEGORIA	1 BIENIO	2 BIENIOS	3 BIENIOS	4 BIENIOS	5 BIENIOS	6 BIENIOS	7 BIENIOS	8 BIENIOS	9 BIENIOS	10 BIENIOS
Ofic. 1ª	2.269	4.571	6.844	9.146	11.416	13.719	16.884	18.260	20.562	22.832
Ofic. 2ª	2.110	4.189	6.269	8.379	10.489	12.568	14.678	16.758	18.867	20.945
Ayudante	1.790	3.614	5.404	7.227	9.018	10.841	12.632	14.456	16.245	18.067
Of. Adm. 1ª	2.110	4.189	6.269	8.379	10.489	12.568	14.678	16.758	18.867	20.945
Of. Adm. 2ª	1.919	3.804	5.692	7.611	9.530	11.416	13.335	15.223	17.140	19.060
Aux. Adm.	1.535	3.037	4.542	6.077	7.579	9.113	10.618	12.152	13.656	15.190

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial, para el personal del HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

Acuerda: Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Javier Otazú Sola. 5575

CONVENIO EMPRESA CENTRO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS

CAPITULO I

- Disposiciones Generales -

Artículo 1º : - El Presente Convenio es de aplicación al personal que presta sus servicios en la Empresa "Hospital San Juan de Dios" con centro de trabajo en, Avda. San Ignacio de Loyola nº 73, San Andres del Rabanedo, - León.

Quedan comprendidas dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la condición de trabajadores por cuenta de la Empresa indicada. Se exceptúan las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 1º, apartado 3.

Artículo 2º : - Vigencia y duración - El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el primero de enero de 1.991. Su duración será de dos años.

Artículo 3º : - Denuncia - Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso a los efectos de su denuncia, será de un mes, anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito y si ésta procede de los trabajadores deberán acompañar los puntos básicos objeto de la futura negociación.

Artículo 4º : - Condiciones más beneficiosas - Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán, en cómputo anual todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por las disposiciones legales de aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, superen lo pactado en idéntico cómputo.

Artículo 5º : - Normas supletorias - Serán normas supletorias las legales de carácter general, la Ordenanza Laboral de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización aprobados por Orden Ministerial de 25/de noviembre de 1.976.

CAPITULO II

- Otras Condiciones de trabajo -

Artículo 6º : - Jornada Laboral - La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, durante 1.991. Y de 39 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual para el año 1.992.

Se acuerda organizar el trabajo en turnos de Mañana, Tarde y Noche con horarios de 8 a 15 h. de 15 a 22 h. y de 22 a 8 h.

Turnos de Mañana y Tarde de 8 a 15 h. y de 15 a 22 h. Jornadas partidas, coincidentes con el horario de mayor actividad laboral, para reforzar actividades determinadas, bien con jornadas completas o a tiempo parcial, así como otras jornadas según necesidades, siendo determinadas éstas a criterio de la Empresa.

El sistema de descanso será rotativo de día y medio ininterrumpido semanal efectuado de Lunes a Domingo, para todo tipo de horario o jornada. Las jornadas completas continuadas tendrán derecho a un descanso de 15 minutos, - siendo considerado el mismo como trabajo efectivo.

Artículo 7º : - Vacaciones - El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles por compensación económica, será de treinta días naturales, se disfrutará de acuerdo entre Empresa y trabajador.

Se tendrá en cuenta la antigüedad, necesidad de la Empresa y estructura de cada sección. En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución correspondiente al período de vacaciones será en función de salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento de antigüedad y plus de transporte. Serán abonados igualmente los pluses de nocturnidad, toxicidad y especialidad, siempre que su percepción sea habitual, habiendo sido percibido, en los diez meses anteriores al disfrute.

Artículo 8º : - Licencias - El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y plazos señalados en el artículo 37, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de hasta tres días naturales.

El trabajador, dispondrá de dos días anuales de permiso remunerado por asuntos propios, que disfrutará de mutuo acuerdo.

CAPITULO III

- Condiciones económicas -

Artículo 9º : - Salarios - Los salarios pactados en el presente Convenio son los que figuran en la tabla salarial, anexo I.

Artículo 10º : - Revisión salarial - La tabla salarial anexo I, será revisada con efecto del uno de Enero de 1.992 cuantificándose un incremento en dos puntos más del I.P.C. que resulte de 1.991.

Se establece una cláusula de revisión que operará si el I.P.C. - real que publica el I.N.E. supera el 6.5% en el año 1.991 y el 6% en el año 1.992.

Incrementando la diferencia de los porcentajes citados a los regímenes en el supuesto de producirse, sobre salario base y complemento de destino.

Artículo 11º : - Complemento de trabajo nocturno - Se establece un complemento al trabajo nocturno consistente en 1.200, 1.800 y 2.000 pesetas respectivamente para las Categorías de Auxiliares de Clínicas, A.T.S. y Médicos - internos de Guardia.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a ocho horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este plus no afecta al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo.

Artículo 12º : - Complemento de trabajo en día festivo - Los trabajadores - que efectúen una jornada laboral en día festivo, serán compensados con día y medio de descanso, acumulado en el año natural. Quedan exceptuados los trabajadores que perciben compensación económica según módulo establecido.

Artículo 13º - Complemento de trabajo en domingo - Los trabajadores que efectúen una jornada laboral en domingo, percibirán una compensación económica - de 1.300 pts. por domingo trabajado. La entrada en vigor de este artículo 13, será el día uno de Enero de 1.992.

Artículo 14º - Plus de puntualidad y asistencia - Se establece un plus de puntualidad y asistencia de 100 pesetas por día efectivo de trabajo que se penalizará de la siguiente forma:

- Por tres faltas al mes de hasta cinco minutos, pérdida de plus de todo el mes.
- Por una falta de más de cinco minutos al día, pérdida del 50% del plus del mes.
- Por una falta de más de 15 minutos o acumulada del mismo tiempo - pérdida del plus del mes.
- Por una falta de asistencia injustificada, pérdida del plus del mes.

Artículo 15º - Plus de transporte - Se establece un plus de transporte de 6.500 pesetas mensuales.

Artículo 16º - Antigüedad - El personal comprendido en este Convenio percibirá los aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de dos trienios en la cuantía del 5% sobre el salario base y cinco quinquenios del 10% sobre el mismo salario base que figura en la tabla salarial del presente Convenio anexo I.

Artículo 17º - Gratificaciones extraordinarias - Se establecen las siguientes pagas extraordinarias.

- Paga extraordinaria de Julio: Se abonará el día 15 de Julio, por una cuantía de 30 días de salario y se devengará en función al tiempo efectivamente trabajado.
- Paga extraordinaria de Diciembre: Se abonará el día 22 de Diciembre, por una cuantía de 30 días de salario y se devengará en función al tiempo efectivamente trabajado.
- Paga de Marzo: Será prorrateada mensualmente en cada nómina. Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados, a,b,c, se devengarán en razón del salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento de antigüedad que figuran en la tabla salarial del anexo I, en vigor en el momento de su percepción.

Artículo 18º : - Horas extraordinarias - Se realizarán las mínimas imprescindibles, tendiendo a la supresión de las habituales y abonándose según el criterio establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

- Seguridad e higiene -

Artículo 19º : - Seguridad e higiene - Respecto a la seguridad e higiene en el trabajo se aplicará la normativa general y lo establecido en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores de la Empresa, que será efectuado en el último trimestre del año. Igualmente se efectuará en las mismas fechas un reconocimiento ginecológico anual a las trabajadoras que lo deseen.

Artículo 20º : - Ropa de trabajo - La Empresa facilitará las prendas de trabajo que determina el artículo 69 de la Ordenanza Laboral de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, consiste en : bata o pijama y zuecos.

CAPITULO V

- Mejoras sociales -

Artículo 21º : - Premio de vinculación - Al cumplir el trabajador 15 años - en la Empresa, percibirá por una sola vez el importe de una mensualidad cuantificada por la retribución de salario base más complemento de destino, antigüedad y complemento de antigüedad, que tuviera en ese momento.

Artículo 22º : - Accidentes de trabajo - La Empresa suplirá en caso de accidente de trabajo, la diferencia hasta el 100% del salario real en los días comprendidos entre el 3º y el 120 ambos inclusive.

Artículo 23º : - Enfermedad - La Empresa suplirá en caso de Enfermedad, la diferencia hasta el 100% del salario real en los días comprendidos entre el 28 y el 120 ambos inclusive.

Artículo 24º : - Las exploraciones ordinarias efectuadas en régimen ambulatorio, para establecer un diagnóstico correcto al trabajador, su conyuge e hijos, que sean efectuados en este Hospital, serán con cargo a la Empresa

Artículo 25º : - Formación - La Empresa establecerá un fondo anual de dos millones de pesetas destinado a la formación de su personal. El Comité de Docencia organizará cursos y propondrá los candidatos para la asistencia, tanto a los que se organizan en el propio Hospital como fuera del mismo, - siempre relacionados con el puesto de trabajo y con un límite de dos cursos por trabajador, salvo casos especiales. Del Comité de Docencia, podrá formar parte un representante de los trabajadores.

CAPITULO VI

- Garantías sindicales -

Artículo 26º : - Garantías sindicales - El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º : - Delegados de Personal - Los Delegados de Personal ejercerán las funciones que le son propias según artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28º : - Horas sindicales - Los Delegados de Personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

CAPITULO VII

- Disposiciones finales -

Primera : - Comisión Paritaria - Se nombra Comisión Paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, otras las de interpretación, control y seguimiento de este Convenio. Resultado designados como vocales titulares por los trabajadores:

Dña Mª Jesús Rodríguez Erdozain
Dña Mª Pilar García Ruiz

Y por parte de la Empresa:

El Director Gerente
El Director de Personal

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión Paritaria, es obligatoria para ambas partes.

ANEXO I

- CONDICIONES ECONOMICAS -

Salario Base Complemento Destino

Personal Sanitario

- Licenciados Superiores Especialistas	124.256	40.557
- Médico Interno de Guardia	97.658	23.729
- Fisioterapeutas y Comadronas	88.731	28.204
- Diplomados en Enfermería. A.T.S., Enfermeras y Practicantes.	88.731	28.204
- Técnicos Especialistas	67.575	20.692
- Auxiliar de Clínica, Ayte. Sanitario, Cuidador, Mozo de Clínica y Camillero.	63.750	19.517

Personal de Servicios Generales

- Encargado de Servicios	69.634	21.562
- Cocinero	68.172	21.054
- Ayudante de Cocina 1ª	65.210	20.022
- Ayudante de Cocina 2ª	61.439	18.713
- Limpiadora y Fregadora	60.181	18.276
- Lavandera, Planchadora y Costurera	60.181	18.276
- Camarera	60.181	18.276
- Telefonista	63.749	19.517
- Asistente Social	88.731	28.204

Personal de Oficios Varios

- Mecánico, Calefactor, Electricista	65.210	20.022
- Fontanero, Carpintero, Albañil, Pintor	65.210	20.022
- Conductor	63.750	19.517
- Jardinero	55.455	10.681
- Peón	55.455	10.681

Personal Administrativo

- Oficial de Programación	137.148	45.040
- Oficial Administrativo especializado	104.546	33.704
- Oficial Administrativo	69.883	21.648
- Auxiliar Administrativo	60.181	18.276

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial, para el personal de INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

Acuerda: Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Javier Otazú Sola. 5574

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL,
INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID, PROVINCIA DE LEON

-AÑO 1991/1992-

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- Ambito funcional y territorial.- El presente convenio será de aplicación a todas las empresas cualquiera que sea su forma jurídica y trabajadores del sector Industria y Comercio de la Vid, que se rigen por la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, Orden Ministerial de 11 de Junio de 1971. No siendo de aplicación este convenio a las empresas y trabajadores de la Industria de la Cerveza. Este convenio será de aplicación en toda la provincia de León.

ARTICULO 2º.- Ambito personal.- El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo en quienes concurren las características establecidas en los enunciados del art. 1º, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80, de 10 de Marzo.

ARTICULO 3º.- Vigencia y duración.- El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1992, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1991.

ARTICULO 4º.- 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 5º.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias las legales de carácter general, la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de 11 de Junio de 1971 y el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 6º.- Jornada de trabajo.- La jornada laboral será partida o continuada, de lunes a viernes, de 40 horas semanales en cómputo anual de trabajo efectivo con un máximo de 1.808 horas. En la jornada continuada los quince minutos dedicados a descanso o bocadillo se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Los sábados de las semanas en que el viernes de la misma o el lunes de la próxima sean festivos, trabajará en jornada de mañana el 25% de la plantilla, compensándose las horas trabajadas en dichos sábados.

En jornada partida se trabajará: por la mañana de 9 a 13 horas y por la tarde de 15 a 19 horas.

El horario de los sábados no se aplicará al personal de turno de las Fábricas de Alcoholes por las especiales características de esta industria, al tener que trabajar ininterrumpidamente durante las 24 horas.

ARTICULO 7º.- Horario mercantil en las fiestas de León.- Según costumbre establecida en esta actividad de Industria y Comercio de la Vid, durante los días comprendidos entre San Juan y San Pedro, ambos inclusive, y por lo que se refiere a la localidad de León, sólo se trabajará en jornada de mañana de nueve a catorce horas.

PROVINCIA: Durante las fiestas locales se estará a los usos y costumbres establecidas para el comercio de cada lugar.

ARTICULO 8º.- Vacaciones.- El período de vacaciones anuales retribuidas, para todos los trabajadores, no susceptible de compensación económica, será de 30 días naturales. Su disfrute se fijará de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, en caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. El comienzo de las vacaciones no podrá coincidir con el día de descanso semanal.

En el supuesto de que a 30 de Noviembre de 1991 no se hubiera disfrutado ningún día de vacaciones, el trabajador deberá disfrutarlos a partir de dicha fecha o proporcionalmente al número de días que le correspondan.

La retribución correspondiente al período de vacaciones será en función al salario base en vigor en el momento de su disfrute más la antigüedad.

ARTICULO 9º.- Licencias.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos y motivos y durante el tiempo previsto en el art. 37, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores que se detallan a continuación:

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 necesite 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. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará lo que ésta disponga en cuanto a duración y 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 laborales 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 entiende como funciones de representación del personal, la asistencia a Congresos de la Central Sindical a que pertenezcan, asistencia a la Comisión Negociadora de convenio o Comisión Paritaria.

Los trabajadores podrán solicitar de sus empresas que les conceda hasta treinta días de permiso sin retribución en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc. o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, siendo el tope máximo de licencia el de treinta días naturales al año. Estos permisos deberán ser justificados.

CAPITULO III.- CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 102.- Salario.- Los salarios pactados para 1991 en el presente convenio son los que figuran en el Anexo I del mismo.

Para 1992 la tabla salarial de 1991 revisada, en su caso, y los demás conceptos retributivos se incrementarán en el IPC de 1991 más 2 puntos.

ARTICULO 112.-Revisión.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1991 un incremento superior al 6'5% se revisará la tabla salarial por la diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1991, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1992.

Si al 31-12-1992 el Índice de Precios al Consumo (IPC) tuviera un crecimiento superior al IPC de 1991, se efectuará igualmente una revisión por el exceso del indicador porcentaje, que se abonará en la misma forma establecida para 1991 y servirá para establecer los salarios de 1993.

ARTICULO 129.- Gratificaciones extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias serán las mismas que establece la Ordenanza Laboral del Sector en su art. 58, abonándose sobre el salario base del convenio a que se refiere la columna 1 del anexo I vigente en la fecha de su percepción, más la antigüedad correspondiente. Se abonarán durante la primera veintena de los meses de Julio y Diciembre.

ARTICULO 139.- Antigüedad.- Los coeficientes de antigüedad que correspondan a los trabajadores con arreglo a lo establecido en la Ordenanza, girarán sobre el salario de 1.614 pts. diarias para todas las categorías sin excepción alguna. Si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes hubiera que girar el coeficiente de antigüedad sobre otra cantidad distinta de 1.614 pts., se descontará o aumentará automáticamente el incremento que pudiera suponer de la tabla salarial para que en cómputo anual las percepciones fueran las mismas.

Para los trabajadores que hayan cumplido o cumplan 57 años será descongelada la base de antigüedad.

En el supuesto de que por disposición legal se computaran a efectos de jubilación, se procurará en convenios sucesivos ir reduciendo el período de congelación de dicha antigüedad hasta alcanzar el tope que se utilice para su cálculo.

ARTICULO 149.- Dietas.- Las dietas se abonarán en 1989 en razón a la siguiente cuantía, dieta entera 2.075 pts. día y media dieta 1.039 pts. día, para los casos en que procedan de acuerdo con la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y Sidreras, aprobada por Orden Ministerial de 11 de Junio de 1971 y siempre que estas cantidades no se correspondan con la realidad, se adoptará la fórmula de "gastos a justificar".

ARTICULO 152.- Quebranto de moneda.- Los cajeros y los trabajadores que habitualmente realicen funciones de pago o cobro percibirán cada mes, por quebranto de moneda, la cantidad de 1.654 pts.

ARTICULO 169.- Sistema especial de jubilación.- Ambas partes aceptan, de común acuerdo, lo pactado en el artículo duodécimo del Acuerdo Interconfederal 1983 (AI).

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

ARTICULO 172.- Horas extraordinarias.- Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas éstas como 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 o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial previstos en la actual legislación.

ARTICULO 189.- Jubilación forzosa a los 65 años.- Todos los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio cumplan los 65 años de edad, se tendrán que jubilar forzosamente.

CAPITULO IV.- GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 192.- Garantías Sindicales.- Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas para 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.

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 perjudicarle 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 colectivos 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 será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercerá 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, procurando el establecimiento de cuantas medidas mantengan e incrementen la productividad y reduzcan el absentismo.

CAPITULO V.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 202.- Seguridad Social.- En lo concerniente a esta materia se estará a lo que dispone la vigente Ley de Seguridad Social y disposiciones dictadas para su desarrollo y aplicación y a las particularidades que sobre la mejora de prestaciones en bajas por enfermedad o accidente se contienen en el art. 64 de la Ordenanza Laboral.

Los trabajadores protegidos por la Seguridad Social disfrutará, sobre las prestaciones económicas de ésta, un complemento salarial durante los nueve primeros meses de la enfermedad o del accidente que les asegure la percepción de un 90 por cien de su salario real.

ARTICULO 212.- 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 y de forma concreta las contenidas en la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, art. 85 y siguientes.

Se realizará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal, cuyo resultado será dado a conocer al interesado por la empresa.

ARTICULO 222.- Ropa de trabajo.- Las empresas afectadas por este convenio entregarán a todo el personal las siguientes prendas de trabajo: Bata, bazo, chaquetilla y pantalón y, además las empresas proporcionarán a los trabajadores de las salas de envasados o embotellados calzado adecuado para evitar al máximo accidentes laborales. Estas prendas se facilitarán semestralmente dentro de la primera quincena de Enero y Julio. Igualmente las empresas proporcionarán los pares de guantes necesarios con destino a los operarios que los precisen por su trabajo específico.

CAPITULO VI.- DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Comisión Paritaria.- Se nombra la Comisión Paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras la de interpretación, control y seguimiento de este convenio.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D. Buenaventura López Bonzález, Dña. Rocio Fernández Pérez y D. Jorge Oliver Rollo, por dos representantes de la central sindical UGT y otros dos de CC.OO. Por los empresarios resultan designados como vocales titulares: D. Eugenio Bermejo Rivas y D. Agustín Tabarés Rafael y dos representantes de FELE. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Nego-

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

SEGUNDA.- Denuncia.- Este convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.

TERCERA.- Atrasos.- Los atrasos ocasionados como consecuencia de la retroactividad del presente convenio se abonarán durante el mes de Julio.

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

QUINTA.- Contratos temporales.- Las empresas se comprometen a no efectuar contratos temporales por un plazo inferior a ciento ochenta y un días, sin excepción de los de interinidad o de campaña.

SEXTA.- Las empresas se comprometen a tratar de mantener las plantillas actuales durante la vigencia del presente convenio.

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

A.N.E.X.O.-I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO,
AMBITO PROVINCIAL, INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID,
LEON -1991-

CATEGORIA LABORAL MES DIA PLUS_DIST.Y_TR.DIA

TECNICOS

Con título superior	78.779	267
Con título medio	76.243	"
Con título inferior	73.716	"

TECNICOS NO TITULADOS

Encarg.gral. bod. y fabr	76.243	267
Encarg. laboratorio	71.790	"
Avudante laboratorio ...	70.522	"
Auxiliar laboratorio ...	69.249	"

OBBEROS

Capataz bodega	2.435	267
Encargado cuadrilla	2.397	"
Oficial 1º	2.373	"
Oficial 2º	2.291	"
Oficial 3º	2.203	"
Encarg. cuadrilla peones	2.373	"
Peones especializados	2.168	"
Peones	2.118	"
Pinche 16 y 17 años	1.573	"
Limpiadora jornada completa ...	2.118	"

ADMINISTRATIVOS

Jefe 1º	76.243	267
Jefe 2º	73.693	"
Oficial 1º	71.809	"
Oficial 2º	69.249	"
Auxiliar	66.705	"
Aspirante 16-18 años ...	47.004	"

SECTOR COMERCIO

OPERARIOS

Jefe personal	76.243	267
Jefe almacén	73.693	"
Encarg. establ. venta ..	71.790	"
Dependiente mayor	69.249	"
Dependiente 25 años	66.705	"
Dependiente 22-25 años ..	65.436	"
Ayudante	64.163	"
Aprendiz 16-17 años	47.002	267
Limpiadora jorn. compl..	64.163	"

ADMINISTRATIVOS

Contable	71.790	267
Cajero	69.249	"
Oficial	66.705	"
Auxiliar	64.163	"

Inspección Provincial de Trabajo

Don Fernando José Galindo Meño, Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de León.

Hago saber: Que agotado sin resultado el trámite usual de notificaciones de los previstos en el artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 (B.O.E. 18.7.1958), y utilizando el procedimiento previsto en el número 3 del citado artículo 80, se comunica por esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social se han levantado las siguientes Actas de Infracción.

— Núm. 1827/91, Seguridad Social a la Empresa Graciano Valcarce Blanco, con domicilio en c/. General Mola, 2 — 1.º Izda., de Toral de los Vados, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden Social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1862/91, Seguridad Social a la Empresa Artes Gráficas Equus, S.A., con domicilio en Avda. General Benavides, 72, de La Bañeza, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden Social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1863/91, Seguridad Social a la Empresa Artes Gráficas Equus, S.A., con domicilio en Avda. General Benavides, 72, de La Bañeza, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden Social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1864/91, Seguridad Social a la Empresa Artes Gráficas Equus, S.A., con domicilio en Avda. General Benavides, 72, de La Bañeza, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden Social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1865/91, Seguridad Social a la Empresa Artes Gráficas Equus, S.A., con domicilio en Avda. General Benavides, 72, de La Bañeza, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden Social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1936/91, Seguridad Social a la Empresa Tractores y Cosechadoras, S.A., con domicilio en c/. Odón Alonso, 32, de La Bañeza, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 13.3 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden Social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de ocho mil pesetas (8.000 ptas.).

— Núm. 1965/91, Seguridad Social a la Empresa Ediciones Cero, S.L., con domicilio en c/. General Sanjurjo, 5 — 2.º, de León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden Social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1966/91, Seguridad Social a la Empresa Ediciones Cero, S.L., con domicilio en c/. General Sanjurjo, 5 — 2.º, de León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden Social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1967/91, Seguridad Social a la Empresa Ediciones Cero, S.L., con domicilio en c/. General Sanjurjo, 5 — 2.º, de León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el Orden Social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

Haciéndose saber el derecho que les asiste de formular escrito de descargos, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde el siguiente a esta notificación, ante el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acompañado de la prueba que juzge conveniente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 1860/75 de 10 de julio (B.O.E. 12.8.1975).

Para que sirva de notificación en forma a las Empresas citadas y para su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, expido el presente en León a 16 de mayo de 1991.— Fernando José Galindo Meño