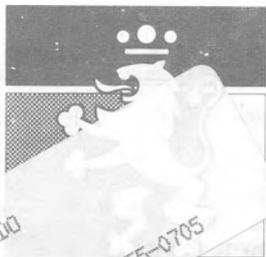


Rv. 704/1



BOLETIN OFICIAL

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

4835-0705

LA PROVINCIA DE LEON

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

Viernes, 5 de julio de 1991

Núm. 152

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.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL CONVENIOS

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para el Sector Derivados del Cemento, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 BOLETIN OFICIAL de la provincia.

En León, a seis de mayo de mil novecientos noventa y uno.—El Director Prov. de Trabajo y S. Social, Francisco Javier Otazu Sola. 4707

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, —AMBITO PROVINCIAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACION DE ARTICULOS DERIVADOS DEL CEMENTO — AÑO 1991 - 1992 —

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—Ambito funcional.—El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de artículos Derivados del Cemento, que se rigen por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden Ministerial de 28 de agosto de 1970. Quedan excluidas de su ámbito todas aquellas empresas dedicadas a la fabricación de artículos de fibro-cemento, así como aquellas que tengan convenio propio.

Artículo 2.º—Ambito territorial.—El presente Convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional ubicados en la provincia de León, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

Artículo 3.º—Ambito personal.—El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas a que se refieren los dos artículos anteriores, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo en quienes concurren las características establecidas en el art. 1, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º — Vigencia y duración. — El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, excepto los efectos económicos que lo serán desde el día 1 de enero de 1991 y su duración hasta el 31 de diciembre de 1992.

Artículo 5.º—Denuncia.—Este Convenio se considerará denunciado a partir del 30 de noviembre de 1992.

Artículo 6.º — Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.—Las condiciones que se establecen en el presente Convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria o de carácter oficial. 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.

Artículo 7.º—Normas supletorias.—Serán normas supletorias las legales de carácter general, la Ordenanza de Trabajo para las industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden Ministerial de 28 de agosto de 1970 y los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que los tuvieran vigentes y el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8.º—Jornada de trabajo. — La jornada de trabajo será de 40 horas efectivas semanales en cómputo anual de 1.800 horas como máximo, distribuidas de lunes a sábado, ambos inclusive. En aquellas empresas en que su proceso de fabricación lo permita y a petición de los trabajadores, la distribución de la jornada será de lunes a viernes, salvo para una cuarta parte de la plantilla que, por turnos rotatorios, trabajará de lunes a sábado, ambos inclusive. En caso de jornada continuada, la jornada laboral será de 40 horas semanales efectivas de trabajo y se considerará como tiempo de trabajo efectivo el utilizado para el "bocadillo", que será de 20 minutos diarios.

Artículo 9.º — Vacaciones.—Las vacaciones retribuidas para todo el personal afectado por este Convenio serán de treinta días naturales. Se percibirán en función del salario base del Convenio, plus de asistencia y productividad y antigüedad correspondiente, vigentes en el momento de su disfrute. En las empresas se confeccionará, de común acuerdo entre las partes, un calendario de vacaciones para su disfrute. Además, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un día de libre disposición.

Artículo 10.º—Licencias.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a

remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

a) 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 periodo determinado, se estará a 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 veinte por ciento de las horas laborales en un periodo 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.

Artículo 11.º—Fiestas locales.—En concepto de fiestas locales, la empresa abonará, en todo caso, el importe de la retribución total por jornada de trabajo, correspondiente a dos festividades al año, si éstas no fueran disfrutadas normalmente por disposición de la Autoridad Laboral.

Artículo 12.º—Preaviso de cese.—Cuando un trabajador cese voluntariamente en la empresa deberá preavisar a la misma con una antelación mínima de ocho días a aquel en que haya de causar baja y dar por terminada la relación laboral. En caso de incumplimiento de esta obligación perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de los emolumentos que le pudieran corresponder, en concepto de liquidación, excepto lo que le pertenezca por vacaciones.

La notificación del cese la realizará el trabajador mediante escrito por duplicado, firmado por él mismo, al que la empresa devolverá un ejemplar con acuse de recibo.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 13.º—Salario.—Los salarios pactados en el presente Convenio son los que figuran en el anexo I del mismo para 1991. Para 1992 el incremento será el correspondiente al I.P.C. interanual más un punto.

1.—Cláusula de revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31-12-91 un incremento superior al 6,5 % respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31-12-1990, 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 de 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 al mismo procedimiento expresado en el párrafo anterior, desde el porcentaje de un punto menos del incremento pactado para este año.

2.—Cláusula de revisión variable.—Se establece una revisión salarial de carácter especial y de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga antes de que se pueda aplicar la cláusula de revisión general.

En el caso de que, en el momento de la extinción de la relación laboral, el último dato conocido del IPC interanual, establecido por el INE, alcanzase un incremento superior al 6,5 %, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada.

La revisión salarial se calculará sobre el total de las retribuciones brutas incluidas prorratas, que hayan correspondido al trabajador durante el año 1991. Y se abonará de una sola vez, junto con la liquidación.

Artículo 14.º—Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

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

b) Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 20 de diciembre.

c) Paga de Beneficios, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de marzo.

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

Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapten a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores en ningún caso al importe de una mensualidad. Se devengará en función del salario base más la antigüedad correspondiente.

La paga extraordinaria de Beneficios, que figura en el apartado c), se abonará en función de los salarios vigentes durante el tiempo de su devengo más la antigüedad correspondiente.

Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán, igualmente y con idéntica cuantía, a los trabajadores casados que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar.

Artículo 15.º—Plus de asistencia y productividad.—Se establece un plus de asistencia y productividad para todos los trabajadores afectados por este Convenio, por una cuantía de 786 pesetas por día efectivo de trabajo, siempre que estén comprendidos dentro de los niveles VI a 7 (II), ambos inclusive. Cuando no se trabaje en sábado y se hagan las horas efectivas semanales, el plus de trabajo se computará a efectos retributivos.

Artículo 16.º—Plus de distancia y transporte.—Se establece un plus extrasalarial de distancia y transporte, consistente en 80 pesetas por día efectivo de trabajo para los trabajadores de todas las categorías.

Artículo 17.º—Dietas.—Si el trabajador tiene que desplazarse a realizar su trabajo con derecho al percibo de dietas, según establece la vigente Ordenanza, ésta será abonada a razón de 1.934 pesetas la dieta completa y 968 pesetas la media dieta. Si el trabajador se viera obligado a efectuar desembolsos en cuantía superior a las indicadas, se le reintegrará por la empresa el exceso, previa justificación del gasto efectuado.

Artículo 18.º—Antigüedad.—Será aplicada conforme a la Tabla de Antigüedad que figura en el Anexo II del presente Convenio, vigente en cada momento, señalándose como tope máximo el 50 %. Para la confección de la Tabla de Antigüedad se seguirá el mismo criterio en años sucesivos, es decir, que la parte económica que pudiera corresponderle por este concepto se aplicará al salario, parcial o totalmente, según se establezca en el momento de la negociación.

Artículo 19.º—Ayuda para estudios.—Cada trabajador percibirá durante el curso escolar, la cantidad de 319 pesetas mensuales para ayuda por estudios por cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 6 y los 14 años, ambos inclusive.

CAPITULO IV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 20.º—Indemnización en caso de muerte o invalidez por accidente de trabajo.—Las empresas afectadas por el presente Convenio mantendrán en vigor la correspondiente Póliza Colectiva de Seguros, que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

a) Para el supuesto de fallecimiento en o como consecuencia de accidente de trabajo, 1.524.111 pesetas a los herederos.

b) En el supuesto de invalidez absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, 1.828.938 pesetas a favor del trabajador.

Para las empresas de nueva creación, las cantidades para las contingencias expuestas en los anteriores apartados serán de la misma cuantía.

Artículo 21.º—Complemento en caso de accidente de trabajo.—En los casos de incapacidad laboral transitoria como consecuencia de accidente de trabajo ocurrido en el propio centro u obra en la que provisionalmente lo realiza por cuenta de la empresa, la indemnización, que satisface la entidad aseguradora de este riesgo, será complementada con cargo a la empresa durante los días que dure por periodo máximo de seis meses hasta alcanzar el cien por cien del salario percibido en el mes anterior a la baja. Igual complemento se abonará en los casos en que el accidente fuere admitido como "in itinere" por la correspondiente entidad aseguradora o calificado, en su caso y como tal, por la vía jurisdiccional.

Artículo 22.º—Ropa de trabajo.—Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a todo el personal las siguientes prendas de trabajo: Buzo o bata o chaquetilla y pantalón. Estas prendas se facilitarán semestralmente dentro de la primera quincena de enero y julio, respectivamente.

CAPITULO V

PRODUCTIVIDAD Y ASISTENCIA

Artículo 23.º—Plus de asistencia y productividad.—El plus de asistencia y productividad que se establece en el presente Convenio se percibirá de acuerdo con las especificaciones siguientes:

A.—Esta percepción se abonará en la cuantía fijada a cada categoría laboral por día efectivo de trabajo, computándose para el pago de las vacaciones.

a) Esta percepción se abonará en la cuantía fijada a cada categoría laboral por día de trabajo efectivo.

b) Para tener derecho a dicho plus es necesario, además de comparecer puntualmente al trabajo, la consecución de los rendimientos mínimos señalados en la Tabla de Rendimientos que se confecciona, de acuerdo con las especificaciones que a continuación se indican, perdiendo el citado derecho cuando concurren las circunstancias comprendidas en el apartado B, b) de este artículo y en la cuantía especificada en el mismo.

c) Para la confección de las Tablas se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.—Se entienda por rendimiento mínimo el equivalente a 60 puntos "Bedaux" ó 100 centesimal, calculado por medio de cronómetro por cualquiera de los sistemas conocidos o bien, aplicando la técnica de observaciones instantáneas.

2.—En la industria de mosaicos hidráulicos deberán mantenerse como mínimo los rendimientos establecidos en cada empresa para las máquinas descritas en la Orden de 5 de abril de 1961, aumentados en el 15 % en los marmoleados, similares y "panots" que ya viene rigiendo.

3.—En aquellas empresas que no tengan rendimientos científicamente deberán obtenerse hasta que sean fijados,

como mínimo, los rendimientos que están actualmente en vigor para cada puesto de trabajo.

4.—Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, fijarán el rendimiento mínimo correspondiente a cada puesto de trabajo, estableciendo a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

5.—En consecuencia con los apartados 3 y 4, dentro del plazo de dos meses a contar desde la publicación de este Convenio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, se constituirá en el seno de cada empresa una Comisión de Productividad compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa hasta el máximo de tres por cada parte, cuya misión será la de fijar rendimientos mínimos, cuando lo estuviesen ya legal o científicamente establecidos, en la producción de los distintos materiales y productos objeto de la actividad industrial de la empresa. Para dirimir las discrepancias de criterio que pudiesen surgir podrá recabarse la asistencia de los Gabinetes Técnicos del Ministerio de Trabajo o de los de carácter privado, a quienes se les encomiende su estudio y dictamen.

6.—Las Tablas de Rendimientos confeccionadas serán comunicadas a la Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo para su homologación y se considerarán como formando parte de este Convenio con carácter de anexo al mismo.

d) Las empresas afectadas por este Convenio, atendidos sus respectivos grados de mecanización, procedimientos industriales, etc., estudiarán con el máximo interés el establecimiento de sistemas de trabajo con incentivo en todas aquellas secciones o trabajos en los que todavía no se hubieran implantado.

e) Para desarrollar una política adecuada de salario dentro de las categorías establecidas, podrán establecerse para actividades o rendimientos superiores a la actividad mínima o normal, retribuciones producto de la valoración de los puestos de trabajo, siendo la variación del incentivo función de la actividad y la puntuación obtenida de la valoración.

f) Los trabajadores se obligan a prestar la debida diligencia en la ejecución de su trabajo, colaborando a la buena marcha de la producción mediante un rendimiento correcto. Asimismo, contraen la obligación de prestar especial atención a la forma de ejecución de los trabajos a fin de obtener la calidad adecuada. El personal con mando en el centro de trabajo podrá rechazar aquellos trabajos o productos que no se ajusten a las normas de calidad generalmente admitida por la práctica a que se hallen establecidas en alguna normativa aplicable a la técnica industrial de que se trate.

g) El trabajador será responsable de los deterioros, desperfectos o daños originados por su culpa o negligencia en maquinaria, herramientas o productos terminados o en curso de terminación.

Asimismo, deberán cuidar las máquinas, útiles y herramientas que se le confien, manteniéndolas en perfecto estado de conservación y debiendo de dar cuenta inmediata al empresario o encargado o representantes de la empresa de cualquier defecto o entorpecimiento que se manifieste en tales instrumentos, así como en las materias primas o productos en curso de fabricación.

B.—a) Se incurre en falta de puntualidad cuando se entre al centro de trabajo o se efectúe la reincorporación al mismo después de la hora señalada, cualquiera que sea el retraso habido.

En los casos de trabajo en turnos continuados, el relevo del personal se realizará a pie de máquina.

b) Se incurre en falta de productividad cuando el trabajador no consiga, por causas imputables al mismo, los rendimientos mínimos anteriormente señalados.

c) Cada falta de puntualidad o de productividad llevará consigo la pérdida del cincuenta por ciento del plus de productividad y asistencia de ese día.

d) Cada falta de asistencia al trabajo, no motivada por causa suficientemente justificada, llevará consigo la pérdida del plus de productividad y asistencia de cinco días.

e) El abono de dicho plus se realizará juntamente con el salario o sueldo del mes correspondiente.

CAPITULO VI

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 24.º—Garantías sindicales.—Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegados 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 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 contrato 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 de 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 del 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.

c) A tenor de lo dispuesto en el art. 37, punto 3, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, con un preaviso de 24 horas como mínimo.

Finiquitos.—Todos los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores.

En dicho documento constará expresamente el nombre y la firma de los representantes de los trabajadores que actúen como tal o a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante.

El total de las retribuciones percibidas por el trabajador por todos los conceptos habrá de figurar necesariamente en el recibo oficial de pago de salarios.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 25.º—Revisión médica.—Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán obligatorias para los trabajadores. Estos reconocimientos se efectuarán, siempre que sea posible, en los Servicios del Gabinete Técnico Provincial de Higiene y Seguridad en el Trabajo. En cualquier caso, el resultado se dará a conocer al trabajador.

Artículo 26.º—Horas extraordinarias.—Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque sí 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.

Artículo 27.º—Mantenimiento de empleo.—Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el Sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de los trabajadores. Las empresas se comprometen a no contratar a trabajadores que realicen jornadas de ocho horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente Convenio.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Primera y única.—Comisión Paritaria.—Se nombrará la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que, con el alcance que señala el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento. Interpretativa con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras, las de interpretación, control y seguimiento de este convenio.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D. Jerónimo Fernández Castaño por UGT y un representante de la citada central sindical. Por los empresarios: D. José Luis Mendoza Calderón y un representante de la Asociación Provincial de Derivados del Cemento. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Leído el presente Convenio y encontrado conforme todo su contenido, las partes lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a veintiséis de abril de mil novecientos noventa y uno

(Siguen firmas ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO

— 1991 —

| Nivel | Salario | | |
|-------|---------|---------|---|
| | Día | Mes | |
| I | | | |
| II | | 140.076 | Personal Titulado Superior. |
| III | | 108.449 | Personal Titulado Medio y Jefe Adm. I. |
| IV | | 103.926 | Jefe personal. Encarg. fábrica, etcétera. |
| V | | 76.803 | Encarg. obra. Delin. Super., etc. |
| VI | 2.251 | | Oficial Adm. I, J. taller, etc. |
| VII | 2.179 | | Capataz, Especial. Oficio, etc. |
| VIII | 2.116 | | Oficial de 1. ^a |
| IX | 2.116 | | Oficial de 2. ^a |
| X | 2.037 | | Almacenero, Especialista 1. ^a , etc. |
| XI | 2.037 | | Peón especializado. |
| XII | 1.961 | | Peón. |
| XIII | 1.234 | | Trabaj. de 16 y 17 años. Bot. etc. |

Para la determinación de las categorías laborales comprendidas en los distintos niveles se estará a lo establecido en la vigente Ordenanza de Trabajo del Sector y disposiciones que la desarrollan.

(Siguen firmas ilegibles).

ANEXO II

TABLA ANTIGÜEDADES - 1991

| Años | 2 | 4 | 9 | 14 | 19 | 24 | 29 | 34 |
|---------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Porcent | 5 % | 10 % | 17 % | 24 % | 31 % | 38 % | 45 % | 50 % |
| Nivel | | | | | | | | |
| II | 4.997 | 9.994 | 16.988 | 23.984 | 30.979 | 37.974 | 44.969 | 49.966 |
| III | 3.868 | 7.736 | 13.153 | 18.569 | 23.984 | 29.400 | 34.816 | 38.684 |
| IV | 3.707 | 7.414 | 12.604 | 17.794 | 22.983 | 28.173 | 33.363 | 37.071 |
| V | 2.741 | 5.481 | 9.315 | 13.151 | 16.986 | 20.821 | 24.657 | 27.396 |
| VI | 81 | 162 | 273 | 385 | 498 | 610 | 722 | 803 |
| VII | 78 | 156 | 265 | 374 | 483 | 583 | 701 | 779 |
| VIII | 76 | 151 | 257 | 363 | 468 | 574 | 680 | 755 |
| IX | 76 | 151 | 257 | 363 | 468 | 574 | 680 | 755 |
| X | 74 | 147 | 247 | 349 | 451 | 553 | 655 | 728 |
| XI | 74 | 147 | 247 | 349 | 451 | 553 | 655 | 728 |
| XII | 70 | 140 | 238 | 337 | 434 | 532 | 630 | 700 |
| XIII | 44 | 87 | 149 | 210 | 271 | 331 | 392 | 436 |

VISTO el texto del escrito registrado en esta Dirección Provincial con fecha 13 de mayo de 1991, por el que la Federación Leonesa de Empresarios y la Unión General de Trabajadores remiten el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial para el Sector Comercio del Metal, para 1991 y con una vigencia de dos años, a efectos de su registro y publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia si procediera, y

Resultando que en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social obra certificación de la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la misma, de la que se desprende que la Central Sindical Unión General de Trabajadores, firmante del Convenio citado, tiene una representatividad en el Sector de referencia de un 56,5%.

Resultando que existen interesados desconocidos en el presente procedimiento ignorándose su domicilio.

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias vigentes.

Considerando que este Organismo es competente para conocer y resolver respecto de la solicitud formulada, de conformidad con las atribuciones conferidas por la disposición adicional 2.^a del Real Dto. 530/85 de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos Autónomos del Departamento, asumiendo esta Dirección Provincial las funciones que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación tenía encomendadas y entre ellas la del depósito de Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociación y organizaciones empresariales establecida en el artículo I, apartado I, letra c) y apartado 2 del Real Dto. 2.756/79 de 23 de noviembre, en relación con el art. I, apartado c) del Real Dto. 5/79 de 26 de enero.

Considerando que el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores establece que para que un acuerdo de la Comisión Negociadora tenga la eficacia "erga omnes" señalada en el art. 82.3 del citado texto legal requerirá en cualquier caso

el voto favorable del 60 % de cada una de las representaciones, es decir, de la económica y de la social, por lo que en su consecuencia, y teniendo en cuenta que por parte de la representación social, el Convenio que analizamos únicamente cuenta con el voto favorable del 56,5 % de la misma, nos encontramos, no ante un Convenio Colectivo estatutario, propiamente dicho, sino ante lo que la doctrina denomina un pacto extraestatutario o Convenio Colectivo de Eficacia Limitada, cuyo contenido únicamente es de aplicación y tiene fuerza de obligar entre las partes que lo han suscrito.

Considerando que el art. 80, apartado 3 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, establece que las notificaciones se efectuarán en el BOLETIN OFICIAL de la provincia cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

Vistos los textos legales citados, y demás de general aplicación, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad,

Acuerda: Publicar en el BOLETIN OFICIAL de la provincia a efectos de su notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado el Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para el Sector de Comercio del Metal de la provincia de León, para 1991, con una vigencia de dos años, suscrito de una parte por la Federación Leonesa de Empresarios y de otra por la Central Sindical Unión General de Trabajadores (U.G.T.), que se encuentra depositado en este Organismo.

León, a veintitrés de mayo de mil novecientos noventa y uno.—El Director Prov. de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Javier Otazu Sola. 4461

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO,
AMBITO PROVINCIAL
DEL SECTOR COMERCIO DEL METAL - 1991

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—Ambito funcional y territorial.—El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por la Ordenanza Laboral de Trabajo del Comercio, aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1971 y modificaciones posteriores y que se dediquen a las actividades de Comercio del Metal, entre otras, y a modo de ejemplo, sin ánimo exhaustivo, se entenderán incluidas en su ámbito las siguientes actividades: Conductores eléctricos, ferralla, electrodomésticos, repuestos y automóviles, ferreterías, bazares o decomisos, artículos de regalo y cualesquiera otra actividad afin al título de este Convenio. Este Convenio será de aplicación en toda la provincia de León.

Artículo 2.º—Ambito personal.—El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, exceptuando los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurran las características establecidas en los enunciados del art. 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80 de 10 de marzo.

Artículo 3.º—Vigencia y duración.—Este Convenio entrará en vigor el día de su firma. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1991. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1992.

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

Artículo 4.º—Revisión.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el I.N.E., registrara a: 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,50 %, 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 1 de enero de 1991 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. La cantidad a tener en cuenta para efectuar la revisión en 1992, será el exceso del IPC interanual marcado por el Gobierno al 31-12-91.

Artículo 5.º—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.

Artículo 6.º—Normas supletorias.—Serán normas suppletorias las legales de carácter general; la Ordenanza Laboral de Trabajo de Comercio en general —aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1971—, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO II

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7.º—Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, promediándolas en cómputo anual en un máximo de 1.800 horas, que se distribuirá de lunes a mediodía del sábado. En los subsectores de Almacén de Material Eléctrico y Comercio de Ferralla, su distribución será de lunes a viernes inclusive, exceptuando para el subsector de Comercio de Ferralla aquellas localidades en que coincida el sábado con día feriado.

Artículo 8.º—Horario mercantil en las Fiestas de León. Según es costumbre en esta actividad, se establece el cierre de las tardes de la semana estipulada como fiestas patronales, del 23 al 29 de junio, ambos inclusive.

Se establece el cierre del sábado por la tarde durante todo el año, así como las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, no afectando esto último al gremio de artículos de regalo, los cuales podrán abrir los indicados días por razón de una mayor actividad en los mismos. Para iguales actividades se contempla la posibilidad de apertura en las vísperas del día de Reyes y día de la Madre, en jornadas de tarde, compensando en descansos dichas jornadas.

Artículo 9.º—Vacaciones.—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de acuerdo con el Anexo I —salario base en vigor en cada momento más antigüedad— que tendrán una duración de 30 días naturales independientemente de la categoría profesional de cada trabajador, disfrutándose 20 días de las mismas de mayo a septiembre, ambos inclusive, y su inicio será después del descanso semanal, excepto cuando se disfruten meses naturales, salvo pacto en contrario. El calendario para el disfrute de dichas vacaciones ha de realizarse dentro de los dos primeros meses del año. En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.º—Licencias.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración en los supuestos motivos y durante el tiempo previsto en el art. 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 57 y 58 de la Ordenanza Laboral.

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

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

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

CAPITULO III

DEL PERSONAL Y CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 11.º—Categorías profesionales.—Son las que aparecen en el Anexo I de la Tabla Salarial.

Artículo 12.º—Clasificación de establecimientos.—A los efectos de la retribución del personal, no se hace distinción en orden a la categoría de los establecimientos mercantiles.

Artículo 13.º—Salario.—Los salarios pactados en el presente Convenio, son los que figuran en el Anexo I del mismo. Los atrasos derivados de la firma del presente Convenio se abonarán de una sola vez en el mes siguiente al de su firma.

Para 1992 el incremento será el IPC interanual al 31-12-91, más un punto, en la misma proporción con que se hizo en el convenio de 1991.

Artículo 14.º—Plus de transporte.—Con el carácter de una indemnización o suplido del art. 3 del Decreto 2380/73 y con el fin de compensar los gastos que puedan tener los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial, calculado por día de trabajo efectivo, según Anexo I.

Artículo 15.º—Antigüedad.—El personal comprendido en este Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 7 por 100 sobre el salario base del Convenio. Dichos aumentos no afectarán a los aprendices, pinches, aspirantes y botones.

Artículo 16.º—Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga extraordinaria de Julio, por una cuantía de 30 días, se abonará en día 15 de julio.
- Paga extraordinaria de 1 de Diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena de diciembre.
- Paga extraordinaria de 1 de Abril, por una cuantía de 20 días, se abonará el día 1 de abril.
- Paga extraordinaria de 1 de Octubre, por una cuantía de 20 días, se abonará el día 1 de octubre.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados anteriores serán devengadas en razón al salario que figura en la Tabla Salarial, en vigor en cada momento de su percepción, más la antigüedad correspondiente.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados c) y d) (abril-octubre) sustituyen a la gratificación de las ventas o beneficios que figuran en el art. 44 de la vigente Ordenanza.

Artículo 17.º—Premio de vinculación.—Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicio en la misma empresa y por una sola vez. Este mismo premio se concederá a los trabajadores que en la actualidad lleven más de 20 años en la misma empresa y aún no lo hayan percibido.

CAPITULO IV

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 18.º—Garantías sindicales.—Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación, que se regula en el art. 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como 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 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 contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

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

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

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 19.º—Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.—Las empresas concertarán la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta y muerte de cada uno de sus trabajadores, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste —según la Legislación Laboral vigente— el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este Convenio. La cuantía de dicha indemnización será de 1.865.000 pesetas para cada una de dichas contingencias.

Artículo 20.º—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 de Trabajo del Comercio, aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1971.

Artículo 21.º—Reconocimiento médico.—Se establece un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores. El tiempo utilizado en dicho reconocimiento será durante la jornada de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se facilitará a cada trabajador.

Artículo 22.º—Prendas de trabajo.—Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa y calzado que se consideren como imprescindibles, necesarios y adecuados para la actividad de que se trate.

Artículo 23.º—Baja por enfermedad.—El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho: En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido. En los restantes supuestos se estará a lo establecido en el art. 54 de la vigente Ordenanza.

CAPITULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 24.º—Horas extraordinarias.—Queda suprimida la realización sistemática de horas extraordinarias consideradas como habituales. Se podrán realizar las horas consideradas como "estructurales", entendiendo por éstas, aquellas necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

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

Artículo 25.º—Mantenimiento de empleo.—Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Artículo 26.º—Jubilación especial a los 64 años.—Habiendo examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100 % de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

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

Artículo 27.º—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.

Artículo 28.º—Contratación.—Expresamente se recoge en este Convenio la obligatoriedad que tienen las empresas de hacer un uso adecuado de los diferentes tipos de contratos de trabajo que permite la legislación vigente.

Artículo 29.º—Excedencias.—Los trabajadores que por motivo de maternidad/paternidad soliciten una excedencia y les fuera concedida, las empresas obligatoriamente reintegrarán en su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado dicha excedencia, teniendo que comunicar a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.—Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que, con el alcance que señala el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos

colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D. Serapio Lera Arias por la Central Sindical UGT y un representante de UGT; por los empresarios resultan designados como vocales titulares: D. Vicente Alvarez García y D. Teófilo Rodríguez Domínguez y dos representantes de FELE. Serán vocales suplentes los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

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

SEGUNDA.—Denuncia.—El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente.

Ambas partes se comprometen a iniciar las conversaciones para su renovación, en caso de la no existencia de un Convenio General del Comercio, en la fecha anteriormente citada.

TERCERA.—Indivisibilidad.—El articulado del presente Convenio y su Anexo forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad lo firman, sellan y rubrican en León, a diez de mayo de mil novecientos noventa y uno.

(Siguen firmas ilegibles)

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO,
AMBITO PROVINCIAL, DEL COMERCIO
DEL METAL — AÑO 1991

| Niveles | Categoría profesional | Pesetas Salario |
|---------|--|-----------------|
| I | Director Titulado de Grado Superior | 83.952 |
| II | Jefe de división, Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas y Encargado general | 79.435 |
| III | Jefe de sucursal, Jefe de almacén, Jefe de supermercado, Jefe mercantil, Jefe de grupo, Titulado de grado medio, Dependiente mayor, Jefe administrativo, Jefe de sección y Jefe de taller | 78.515 |
| IV | Escaparatista, Dibujante y Delineante | 75.848 |
| V | Intérprete, Viajante, Corredor de plaza, Contable y Cajero | 70.760 |
| VI | Dependiente, Oficial Administrativo, Operador, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Visitador, Rotulista, Ayudante cortador, Capataz, Conductor repartidor | 69.500 |
| VII | Ayudante de dependiente, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja, Ayudante de oficio, Mozo especializado, Ascensorista, Telefonista, Mozo, Empaquetador, Conserje, Vigilante, Ordenanza o Portero | 66.407 |
| VIII | Aprendiz de 16-17 años, Auxiliar de Caja de 16-17 años | 41.143 |
| IX | Personal de limpieza por horas | 401 |

Plus de asistencia:

Jornada de lunes a viernes.—181 ptas. por día efectivo de trabajo.

Jornada de lunes a sábado.—150 ptas. por día efectivo de trabajo.

Plus de transporte:

Jornada de lunes a viernes.—111 ptas. por día efectivo de trabajo.

Jornada de lunes a sábado.—98 ptas. por día efectivo de trabajo.

(Siguen firmas ilegibles).

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para el Sector Siderometalúrgico, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En León, a siete de junio de mil novecientos noventa y uno.—El Director Provincial de Trabajo y S. Social, Francisco Javier Otazu Sola. 4906

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR SIDEROMETALURGICO DE LEON

1991 - 1992

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—Ambito funcional.—El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por O. M. de 29/07/70 y Normas Complementarias de los Subsectores de la misma, aun cuando haya sido derogada.

Artículo 2.º—Ambito territorial.—El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de León. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el art. 1 que se hallen enclavados en la provincia, aun cuando su sede central o domicilio social radiquen fuera de la misma.

Artículo 3.º—Ambito personal.—Este convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, exceptuando las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores, art. 1, apartado 3.

Artículo 4.º—Ambito temporal: vigencia y duración.—El mencionado convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1991. Su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1992.

Artículo 5.º—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 a 6,5 puntos 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 de 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 al mismo procedimiento expresado en el párrafo anterior, tomando como base el índice del IPC de 1991.

Artículo 6.º—Denuncia.—Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

Artículo 7.º—Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las situaciones que, en cómputo anual, superen lo pactado en el presente convenio.

Artículo 8.º—Normas supletorias.—Serán normas supletorias las legales de carácter general, la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Siderometalurgia, aprobada por O. M. de 29-7-70, aun cuando haya sido derogada, y las Normas Complementarias de los Subsectores de la misma, así como los Reglamentos de Régimen Interior en las empresas que los tuvieren establecidos.

CAPITULO II

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9.º—Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo para 1991, en cómputo y distribución anual, se establece en un máximo de 1.800 horas efectivas de trabajo, promediando las de 40 horas semanales, que se distribuirán de lunes a sábado, ambos inclusive. Para 1992, la jornada máxima será de 1.796 horas efectivas de trabajo.

Su distribución será de lunes a mediodía del sábado, ambos inclusive, excepto en el subsector de Talleres de Reparación de Vehículos en que la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a viernes. A estos efectos, se tendrá en cuenta los denominados servicios de urgencia, guardia o similares, establecidos de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores.

En cualquier caso, para modificar la distribución semanal, se reunirán los representantes de las empresas y de los trabajadores que, en un plazo máximo de veinte días, deberán llegar a un acuerdo a partir de la publicación del convenio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Si una de las partes, a requerimiento de la otra, no compareciese en el plazo de tres días hábiles, se considerará que acepta el planteamiento de la distribución solicitada.

Si compareciendo ambas partes no se llegase a un acuerdo, se remitirá la propuesta de modificación a la Comisión Paritaria del Convenio quien resolverá, con carácter vinculante, en un plazo de siete días hábiles. Ello sin menoscabo, en este orden de cosas, de las funciones propias de los órganos jurisdiccionales y administrativos competentes.

Artículo 10.º—Periodo de prueba.—Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba. Su periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones y especialistas: quince días.

Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: un mes.

Subalternos: un mes.

Administrativos: un mes.

Técnicos no titulados: dos meses.

Técnicos titulados: seis meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta en el escrito.

Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, salvo en contratos de duración determinada, trabajo eventual e interinidad.

Artículo 11.º—Vacaciones.—El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de treinta días naturales que se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute, se aplicarán los criterios establecidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá disfrutar el correspondiente periodo vacacional al término de su periodo ordinario de descanso.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes del comienzo del disfrute.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones se realizará conforme establece el art. 70 de la Ordenanza Laboral del sector, incluyendo el plus de asistencia y exceptuando el plus de transporte que por ser concepto extrasalarial no se devengará durante las mismas.

Artículo 12.º—Al terminar el periodo de aprendizaje, el aprendiz tendrá derecho a ocupar la plaza superior de oficial de 3.ª, en el caso de existir vacante, conservando en todo caso los derechos que le reconoce el art. 46 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. En el supuesto de que fuera preciso constituir Tribunal de Exámenes en empresas que no tengan Escuela de Aprendizaje, la Comisión Paritaria del Convenio determinará su composición.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 13.º—Salarios.—Los salarios pactados para 1991 son los que figuran en el Anexo I del presente Convenio. Para 1992 el incremento será de un punto y medio más del IPC de 1991.

Artículo 14.º—Pluses.

a) De transporte.—Con el carácter de una indemnización o suplido del art. 3 del Decreto 2.380/1973, con el fin de compensar los gastos que puedan tener los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial calculado por día de trabajo efectivo en la cuantía que se indica en el anexo I del presente Convenio. En las empresas con jornada de lunes a viernes, el plus de transporte será de 297 pesetas por día trabajado.

b) De asistencia.—Este plus se devengará por día efectivo de trabajo, en la cuantía que se fija en el anexo I del presente Convenio. Siendo de 494 pesetas en las empresas cuya jornada sea de lunes a viernes.

Artículo 15.º—Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen las pagas extraordinarias siguientes:

a) Paga extraordinaria de abril.—Por una cuantía de treinta días. Se abonará dentro de la primera quincena de abril. Se devengará en función del tiempo trabajado en los doce meses anteriores a su percepción según tabla salarial pactada en el año en curso.

b) Paga extraordinaria de Julio.—Por una cuantía de treinta días. Se abonará dentro de la primera quincena de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer trimestre del año actual.

c) Paga extraordinaria de diciembre.—Por una cuantía de treinta días. Se abonará dentro de la primera quincena de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año actual.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón del salario que figura en la primera columna de la tabla salarial del anexo I en vigor en cada momento de su percepción, más la antigüedad correspondiente.

Artículo 16.º—Dietas.—Las dietas se abonarán en razón a la cuantía siguiente:

Dieta completa: 2.750 pesetas.

Media dieta: 1.100 pesetas.

Cuando las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de "gastos a justificar".

Cuando el trabajador tenga que efectuar desplazamientos por ferrocarril, por necesidad de la industria y por orden de la empresa, ésta los abonará en primera clase conforme a lo que establece el art. 82 de la Ordenanza

Laboral vigente. Cuando estos viajes se realicen por la noche y a distancias superiores a doscientos kilómetros, la empresa los abonará en litera.

Estas cantidades afectarán expresamente a los trabajadores de los subsectores reflejados en las Normas Complementarias a esta Ordenanza, empresas de montaje y auxiliares y tendidos de líneas eléctricas, sustituyendo en los casos que establece esta normativa el 25 % del salario mínimo por 1.100 ptas. como media dieta y en las mismas circunstancias, y el 75 % para la dieta completa por la cantidad de 2.750 pesetas y, concretamente, se aplicarán desde la entrada en vigor de este Convenio a las empresas de montajes y auxiliares de este sector.

Para 1992 las cuantías se modificarán en base a:

Dieta completa.—3.000 ptas.

Media dieta.—1.250 ptas.

El personal comprendido en las normas complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa, i.o tiene un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá la media dieta por cada día de trabajo, aunque estén en su municipio de residencia, ya que las características de estas obras y la diversidad de las mismas, obliga a realizar la comida fuera de casa.

Artículo 17.º—Antigüedad.—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistente en el abono de cuatrienios en la cuantía del cinco por ciento sobre el salario base del convenio vigente en cada momento. Dichos aumentos no afectarán a aprendices, pinches, aspirantes y botones.

Artículo 18.º—Premio de vinculación.—Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicio en la misma empresa y por una sola vez. Igualmente, se establece un segundo premio de las mismas características a los 35 años.

CAPITULO IV

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 19.º—Garantías sindicales.—Los Comités 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 20.º—Horas de negociación colectiva.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se entenderán como tales la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora o Comisión Paritaria del presente Convenio.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 21.º—Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.—Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste —según la Legislación Laboral vigente— como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente Convenio. La cuantía será de 2.200.000 de pesetas para cada una de dichas contingencias.

Los derechos a satisfacer por la transmisión serán a cuenta de la empresa cuando los derechohabientes lo sean por consanguinidad o afinidad en primero y segundo grado.

Artículo 22.º—Revisión médica.—Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa serán sometidos a recono-

cimiento médico; practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán obligatorias para los trabajadores. Estos reconocimientos se efectuarán, siempre que sea posible, en los Servicios del Gabinete Técnico Provincial de Higiene y Seguridad en el Trabajo. En cualquier caso, el resultado se dará a conocer al trabajador.

Artículo 23.º—Ropa de trabajo.—Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Se proporcionará ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Como mínimo tales prendas serán las siguientes, según la actividad de que se trate: dos buzos al año y las chaquetillas para soldadores y botas de seguridad, que se precisen.

CAPITULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 24.º—Permisos retribuidos.—A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

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

Afinidad: Suegros, abuelos políticos, yernos, nueras y cuñados.

Se contemplarán las siguientes matizaciones sobre el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

—Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.

—Tres días en los casos de fallecimiento que el Estatuto de los Trabajadores fija en dos días.

—Por el tiempo necesario en los casos de asistencia y consulta médica, tal y como contempla el art. 60.5 de la Ordenanza Laboral del sector.

Artículo 25.º—Jubilación especial a los 64 años.—Habiendo examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100 % de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial por un periodo mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

Dicho sistema de jubilación y consiguiente contratación, se llevará a cabo con el desarrollo legal que a tal efecto se disponga.

Artículo 26.º—Mantenimiento de empleo.—Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el Sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Las empresas se comprometen a no contratar a trabajadores que realicen jornadas de ocho horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente Convenio.

Artículo 27.º—Horas extraordinarias.—Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque sí 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.

Artículo 28.º—Contratación laboral.—La duración mínima de contratación será de seis meses, excepto en aquellos casos en los que por la naturaleza del contrato su duración pueda ser variable, como pueden ser contratos de interinidad, suplencia, contrato por obra o servicio, etc.

Artículo 29.º—Bolsa de horas sindicales.—Se establece la posibilidad de que a nivel de empresa se llegue a acuerdos para establecer la bolsa de horas sindicales.

Artículo 30.º—Complemento por accidente de trabajo. En los supuestos de baja por accidente de trabajo, producido en el propio centro, se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores a partir del día 14 de la misma, siendo desde el primer día en los mismos supuestos pero en caso de hospitalización. Para 1992 se computará a partir del séptimo día y será desde el primer día a partir del 31 de diciembre de 1992.

A partir del primero de enero de 1992 se complementará con el 100 % en los supuestos de baja por enfermedad común que requieran hospitalización y mientras dure dicha hospitalización.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

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

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D. Hernán Hijosa Ortega, D. Abel Iglesias Fernández y dos representantes por las Centrales Sindicales: uno por UGT y otro por CC.OO. Por parte de las empresas: D. Manuel Angel Fernández Arias y D. Francisco Díez Guisasola y dos representantes de las Asociaciones Empresariales firmantes. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

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

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

TERCERA.—Los atrasos del presente convenio se abonarán en el mes de junio.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en León, a cuatro de junio de mil novecientos noventa y uno.

(Siguen firmas ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO,
 AMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR SIDERO-
 METALURGICO — 1991

| PERSONAL OBRERO | Salario día | Plus día | |
|---|-------------|----------|---------|
| | | Asist. | Transp. |
| Peón | 2.170 | 445 | 204 |
| Peón especializado | 2.215 | " | " |
| Mozo especializado almac. | 2.215 | " | " |
| Profesional siderúr. 3. ^a | 2.230 | " | " |
| Profesional siderúr. 2. ^a | 2.280 | " | " |
| Profesional siderúr. 1. ^a | 2.322 | " | " |
| Oficial de 3. ^a | 2.230 | " | " |
| Oficial de 2. ^a | 2.304 | " | " |
| Oficial de 1. ^a | 2.341 | " | " |

| PERSONAL SUBALTERNO | Salario mes | Asist. | Transp. |
|----------------------------------|-------------|--------|---------|
| | | | |
| Almacenero | 67.311 | " | " |
| Chófer motocicleta | 67.039 | " | " |
| Chófer turismo | 69.091 | " | " |
| Chófer camión o grúa | 70.329 | " | " |
| Pesador y basculero | 67.298 | " | " |
| Guarda o vigilante jurado | 66.438 | " | " |
| Vigilante | 66.438 | " | " |
| Cabo de guardas | 69.091 | " | " |
| Ordenanza | 66.438 | " | " |
| Conserje | 66.438 | " | " |
| Enfermero | 66.438 | " | " |
| Portero | 66.438 | " | " |

| PERSONAL ADMINISTRATIVO | Salario mes | Asist. | Transp. |
|---|-------------|--------|---------|
| | | | |
| Ofic. 2. ^a perforist. y operad. | 69.900 | " | " |
| Oficial de 1. ^a | 71.954 | " | " |
| Cajero (hasta 250 tr.) | 69.091 | " | " |
| Viajante | 69.091 | " | " |
| Cajero (250-1.000 tr.) | 71.013 | " | " |
| Cajero (más de 1.000 tr.) | 72.924 | " | " |
| Jefe de 2. ^a | 74.030 | " | " |
| Jefe de 1. ^a | 79.492 | " | " |

| PERSONAL DE ECONOMATO | Salario mes | Asist. | Transp. |
|-----------------------------|-------------|--------|---------|
| | | | |
| Dependiente auxiliar | 65.116 | " | " |
| Cocinero auxiliar | 66.438 | " | " |
| Camarero mayor | 67.028 | " | " |
| Camarero | 66.438 | " | " |
| Telefonista | 66.438 | " | " |

| TECNICOS DE TALLER | Salario mes | Asist. | Transp. |
|-----------------------------------|-------------|--------|---------|
| | | | |
| Maestro de Taller | 72.923 | " | " |
| Contramaestre | 72.013 | " | " |
| Maestro de 2. ^a | 71.280 | " | " |
| Encargado | 71.280 | " | " |
| Capataz especializado | 69.091 | " | " |
| Capataz peones ordinario | 67.173 | " | " |

| TECNICOS LABORATORIO | Salario mes | Asist. | Transp. |
|------------------------------------|-------------|--------|---------|
| | | | |
| Jefe de 2. ^a | 71.954 | " | " |
| Analista de 1. ^a | 70.826 | " | " |
| Analista de 2. ^a | 69.900 | " | " |
| Auxiliar | 69.227 | " | " |

| PERSONAL TECNICO OFICINAS | Salario mes | Asist. | Transp. |
|--------------------------------------|-------------|--------|---------|
| | | | |
| Dibujante proyectista | 72.923 | " | " |
| Delineante de 1. ^a | 71.954 | " | " |
| Práctico de topografía | 71.954 | " | " |
| Fotógrafo | 71.954 | " | " |
| Delineante de 2. ^a | 70.493 | " | " |
| Reproductor fotográfico | 66.438 | " | " |
| Calcador | 66.438 | " | " |
| Archivador y Bibliotecario | 66.438 | " | " |
| Auxiliares | 66.438 | " | " |
| Reproductores de planos | 66.438 | " | " |

| TCOS. OFICINA ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO | Salario mes | Asist. | Transp. |
|--|-------------|--------|---------|
| | | | |
| Jefe de 2. ^a | 71.954 | " | " |
| Técnico organización de 1. ^a | 70.826 | " | " |
| Técnico organización de 2. ^a | 69.900 | " | " |
| Auxiliar de organización | 69.232 | " | " |

| TECNICOS TITULADOS | Salario mes | Asist. | Transp. |
|-----------------------------------|-------------|--------|---------|
| | | | |
| Perito y aparejador | 102.816 | " | " |
| Ayudante Ing. y Arquitect. | 102.816 | " | " |
| Analista y programador | 81.892 | " | " |
| Profesores enseñ. prim. | 72.923 | " | " |
| Profesores enseñ. elem. | 71.954 | " | " |
| Maestro industrial | 73.570 | " | " |
| Graduado social | 74.714 | " | " |
| Ayudante técnico sanitario | 81.892 | " | " |

| PINCHES, ASPIRANTES, APRENDICES Y BOTONES | Salario día | Asist. | Transp. |
|---|-------------|--------|---------|
| | | | |

(Siguen firmas ilegibles).

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para el Sector Industria de la Madera Primera Transformación, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En León, a siete de junio de mil novecientos noventa y uno.—El Director Prov. de Trabajo y S. Social, Francisco Javier Otazu Sola. 4907

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO,
 AMBITO PROVINCIAL,
 DEL SUBSECTOR INDUSTRIA DE LA MADERA
 "PRIMERA TRANSFORMACION" 1991 - 1992

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—Ambito funcional y territorial.—El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera, aprobada por Orden

Ministerial de 28 de julio de 1969 y se dediquen a las actividades de primera transformación de la madera que comprende labores forestales y aserradores o serrerías. Este Convenio será de aplicación en toda la provincia de León.

Artículo 2.º—Ambito personal.—El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de los cargos de Alta Dirección y Alto Consejo en quienes concurren las características establecidas en el art. 1.º, apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80, de 10 de marzo.

Artículo 3.º—Vigencia y duración.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Su duración será de dos años. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de abril del presente año.

Artículo 4.º—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.

Artículo 5.º—Normas supletorias.—Serán normas supletorias las legales de carácter general, la Ordenanza Laboral para la industria de la Madera, aprobado por Orden Ministerial de 20 de julio de 1969 y el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6.º—Jornada de trabajo.—La jornada laboral será partida o continuada de 40 horas semanales en cómputo anual de 1.800 horas. En la jornada continuada los veinte minutos dedicados a descanso o bocadillo se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Se tenderá, con carácter general, a suprimir el trabajo en los días puente, acordando entre empresas y trabajadores la forma de recuperación.

Artículo 7.º—Vacaciones.—La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales. Se disfrutarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores, elaborando para ello un calendario que deberá conocerse con dos meses de antelación al disfrute. El inicio de las mismas no podrá coincidir con el día de descanso semanal. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones será en función al salario que figura en la tabla salarial anexa, plus de asistencia y antigüedad correspondiente. Se recoge expresamente que los periodos de baja por enfermedad o accidente computan como de trabajo efectivo para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 8.º—Licencias.—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes supuestos, motivos y durante el tiempo previsto en el art. 37, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores que se detallan a continuación:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijos 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.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo 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.

Licencias especiales.—Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año que no deberán exceder normalmente de diez días naturales entre ambas, cuya concesión será potestativa de la empresa. En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 9.º—Salario.—Los salarios pactados en el presente convenio son los que figuran en el anexo I del mismo. Para 1992 el incremento será el correspondiente al IPC interanual más un punto.

Artículo 9.º (bis).—1.—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 de 1 de abril 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 al mismo procedimiento expresado en el párrafo anterior y sobre el exceso del IPC de 1991.

2.—Cláusula de revisión variable.—Se establece una revisión salarial de carácter especial y de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga antes de que se pueda aplicar la cláusula de revisión general.

En el caso de que, en el momento de la extinción de la relación laboral, el último dato conocido del IPC interanual, establecido por el INE, alcanzase un incremento superior al 6,5 %, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada.

La revisión salarial se calculará sobre el total de las retribuciones brutas incluidas proratas, que hayan correspondido al trabajador durante el año 1991. Y se abonará de una sola vez, junto con la liquidación.

En cuanto a la antigüedad, se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral del sector.

Artículo 10.º—Plus de asistencia.—Se establece un plus de asistencia en la cuantía de 522 pesetas por día efectivo de trabajo, aplicable a todas las categorías laborales con excepción de los aprendices y aspirantes administrativos.

Artículo 11.º—Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga extraordinaria de Julio, por cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de julio.
- Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de diciembre.
- Paga extraordinaria de Marzo, por una cuantía de 25 días, en el periodo de 4-1-89 a 31-3-90, y de 30 días a partir del periodo 1-4-90.

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

Artículo 12.º—Dietas.—Se abonarán los gastos justificados con arreglo a la Ordenanza, sin que la dieta entera con pernoctación sobrepase las 3.284 pesetas diarias.

CAPITULO IV

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 13.º—Garantías sindicales.—Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas para cada uno de los miembros de Comité o Delegados 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, así como 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 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 contrato 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 de Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representantes la información a que le hace acreedor la legislación vigente, ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

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

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 14.º—Accidente de trabajo.—En los supuestos de accidente de trabajo, excluido el accidente "In Itinere", las empresas completarán las prestaciones e incapacidad laboral transitoria hasta el cien por cien de los conceptos salariales, durante un periodo de seis meses como máximo.

Artículo 15.º—Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.—Las empresas mantendrán la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, según la Legislación Laboral, el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este Convenio, siendo la cuantía de 1.942.000 pesetas.

Las empresas o centros de trabajo de nueva creación, estarán obligadas a concertar la póliza a que hace referencia el apartado anterior, dentro del plazo máximo de treinta días naturales desde la creación de la misma, por una cuantía de 1.942.000 pesetas.

Artículo 16.º—Ropa de trabajo.—Todas las empresas afectadas por este Convenio entregarán a todo el personal técnico y obrero, dos equipos de trabajo al año, botas y guantes, sin perjuicio de las ampliaciones que procedan en caso de necesidad.

Artículo 17.º—Sistema especial de jubilación.—Ambas partes aceptan, de común acuerdo, lo pactado en el artículo duodécimo del Acuerdo Interconfederal de 1983 (AI).

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

Artículo 18.º—Mantenimiento de empleo.—Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios, a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que realicen jornadas de ocho horas en otra empresa y/o tengan ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente Convenio.

Artículo 19.º—Reconocimiento médico obligatorio anual.—Todos los trabajadores pasarán anualmente el reconocimiento obligatorio en el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo o ante las Mutuas Aseguradoras de la empresa.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Se nombra a la Comisión Paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras las de interpretación, control y seguimiento de este Convenio.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D. Conrado Puente Mirantes por la central sindical Comisiones Obreras (CC.OO.) y un representante de ésta y D. Ernesto Tornadizo Barrera por la central sindical UGT y un representante de ésta; por los empresarios: D. José Carlos Fernández Moro, D. Eduardo García Oblanca y dos representantes de FELE. Serán vocales suplentes de esta Comisión los restantes miembros de la Comisión Negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Segunda.—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 su denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.

Tercera.—El articulado del presente Convenio y su anexo 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, en prueba de conformidad, lo firman en León a 28 de mayo de 1991. (Siguen firmas ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL SUBSECTOR INDUSTRIA DE LA MADERA, PRIMERA TRANSFORMACION - AÑO 1991

Table with 2 columns: Mes, Día. Rows include I.—PERSONAL TECNICO (Técnico titulado, Jefe de taller, etc.), II.—PERSONAL ADMINISTRATIVO (Jefe de Oficina, Oficial de 1.ª, etc.), III.—PERSONAL OBRERO (Encargado, Oficial de 1.ª, etc.).

Table with 7 columns: C.C.C., RAZON SOCIAL, LOCALIDAD, DOCUMENTO, PERIODO, IMPORTE. Lists various companies and their employees with corresponding salaries and dates.

(Siguen firmas ilegibles).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

TESORERIA TERRITORIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Avda. La Facultad, 1 LEON

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo, artículo 80.3, se notifica a las empresas del Régimen General de la Seguridad Social, que a continuación relacionamos, la existencia de documentos recaudatorios de cuotas, por las cuantías que se señalan y que fueron devueltos por el servicio de correos, con la indicación de "Desconocidos":

Table with 6 columns: P.C.C., RAZON SOCIAL, LOCALIDAD, DOCUMENTO, PERIODO, IMPORTE. Lists specific companies and their unpaid social security contributions.

El Director Provincial.—P.D. El Subdirector Provincial de Recaudación, Miguel Angel Alvarez Gutiérrez.

Administración de Justicia

Juzgados de lo Social

NUMERO TRES DE LEON

Don Pedro María González Romo, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de los de León.

Hace constar: Que en ejecución contenciosa 114/91, dimanante de los autos 138/90, seguida a instancia de Miguel Antón Martínez, contra Caminos y Pavimentos, S. L., por cantidad, se han aceptado las siguientes:

“Propuesta.—Secretario: Sr. González Romo.

Providencia. — Magistrado-Juez: Sr. Cabezas Esteban.—En León, a veintinueve de mayo de mil novecientos noventa y uno.

Dada cuenta, conforme al artículo 234 de la Ley de Procedimiento Laboral, en relación con el 919 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Civil, se acuerda la ejecución contra Caminos y Pavimentos, S. L., vecino de Valencia de Don Juan, calle Alonso Castrillo, 45 y en su consecuencia, regístrese y sin necesidad de previo requerimiento al ejecutado, procédase al embargo de bienes de su propiedad en cuantía suficiente a cubrir la suma de novecientas cuarenta mil novecientas cincuenta y ocho pesetas en concepto de principal y la de noventa mil pesetas que por ahora y sin perjuicio se calculan para gastos y costas, guardándose en las diligencias de embargo el orden establecido en el artículo 1.447 de la Ley antes citada, sirviendo la presente de mandamiento en forma. Dése traslado a la apremiada de los salarios de tramitación presentados por el actor para que, en plazo de diez días, manifieste lo que a su derecho convenga, bajo apercibimiento de tenerle por conforme. Expídase exhorto al Juzgado de Paz de Valencia de Don Juan. Los ingresos se harán en c/c. 2132000640138/90, en Banco Bilbao Vizcaya, de este Juzgado.

Notifíquese la presente resolución a la parte haciéndola saber que contra la misma cabe recurso de reposición.

Lo dispuso S. S.^a que acepta la anterior propuesta. Doy fe.

Firmado: J. L. Cabezas Esteban. P. M. González Romo.—Rubricados.

Por dada cuenta, y visto el estado de las presentes actuaciones, practíquese lo dispuesto en el artículo 247 de la Ley de Procedimiento Laboral, y reclámese a la Delegación Provincial de Hacienda, Registro de la Propiedad y Ayuntamiento del domicilio del demandado, certificación de que si aparece algún bien o derecho

susceptible de embargo, inscrito a su nombre, y dése traslado de la presente providencia al Fondo de Garantía Salarial, para que en el plazo máximo de quince días, inste la práctica de las diligencias que a su derecho convengan, o solicite lo previsto en el apartado 2.º del artículo 247 de la Ley de Procedimiento Laboral, en su caso, advirtiéndose que transcurrido dicho plazo sin manifestación alguna se entenderá que existe insolvencia de la citada empresa.

Téngase por firme la cantidad de 940.958 pesetas.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndolas saber que contra la misma cabe recurso de reposición.

Lo dispuso S. S.^a que acepta la anterior propuesta. Doy fe. Ante mí,

Firmado: J. L. Cabezas Esteban. P. M. González Romo.—Rubricados.

Y para que conste y sirva de notificación en forma legal a Caminos y Pavimentos, S. L., actualmente en domicilio desconocido, expido el presente en León, a diez de junio de mil novecientos noventa y uno.

Firmado: P. M. González Romo.—Rubricado. 5071

**

Don Pedro María González Romo, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de los de León.

Hace constar: Que en ejecución contenciosa 110/91, dimanante de los autos 50/91, seguida a instancia de José González del Río y otros, contra Pavimentos Leoneses, S. L., por cantidad, se ha aceptado la siguiente:

Propuesta.—Secretario: Sr. González Romo.

Providencia. — Magistrado-Juez: Sr. Cabezas Esteban.—En León, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y uno.

Dada cuenta, conforme al artículo 234 de la Ley de Procedimiento Laboral, en relación con el 919 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Civil, se acuerda la ejecución contra Pavimentos Leoneses, S. L., vecino de León, Ordoño II, 17-3.º y en su consecuencia, regístrese y sin necesidad de previo requerimiento al ejecutado, procédase al embargo de bienes de su propiedad en cuantía suficiente a cubrir la suma de un millón seiscientas cuarenta y seis mil doscientas veinticuatro pesetas en concepto de principal y la de ciento sesenta mil pesetas que por ahora y sin perjuicio se calculan para gastos y costas, guardándose en las diligencias de embargo el orden establecido en el artículo 1.447 de

la Ley antes citada, sirviendo la presente de mandamiento en forma. Téngase por embargados los vehículos M-8990-DB y M-8979-DB y ofíciense a la Jefatura Provincial de Tráfico de Madrid para su anotación.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndolas saber que contra la misma cabe recurso de reposición.

Lo dispuso S. S.^a que acepta la anterior propuesta. Doy fe.

Firmado: J. L. Cabezas Esteban. P. M. González Romo.—Rubricados.

Y para que conste y sirva de notificación en forma legal a Pavimentos Leoneses, S. L., actualmente en domicilio desconocido, expido el presente en León, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y uno.

Firmado: P. M. González Romo.—Rubricado. 4629

NUMERO DOS DE PONFERRADA

Doña Mónica Feijoo López-Bolaño, Secretaria del Juzgado de lo Social número dos de Ponferrada.

Doy fe: Que en los autos de juicio número 23/91, que se siguen en este Juzgado, se dictó la siguiente propuesta de providencia que dice:

“Propuesta de providencia: Secretaria Sra. Feijoo López-Bolaño. Magistrada-Juez Sra. Escudra Bueno. En Ponferrada, a tres de junio de mil novecientos noventa y uno.—El anterior escrito únase a los autos de su razón, en pieza separada, y por formalizado en tiempo y forma el recurso de suplicación anunciado dése traslado del mismo a la parte o partes recurridas, por un plazo de 5 días para todas, dejando entre tanto los autos a su vista en esta Secretaría, y transcurrido dicho plazo, háyanse o no presentados escritos de impugnación, elévense las actuaciones al Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, adjuntando en pieza separada los escritos presentados y copia de la sentencia recaída.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición.

Así se propone a S. S.^a que firma su conformidad.”

Y para que sirva de notificación a “Minas Josefita, S. L.”, expido y firmo la presente, en Ponferrada, a tres de junio de mil novecientos noventa y uno.—Doy fe.—La Secretaria, Mónica Feijoo López-Bolaño.

4850

LEON

IMPRENTA PROVINCIAL

1991