

BOLETIN



OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEON

Administración. — Excm. Diputación (Intervención de Fondos). Telf. 233500.
 Imprenta.—Imprenta Provincial. Ciudad Residencial Infantil San Cayetano. — Teléfono 225263.

MARTES, 2 DE JUNIO DE 1981

Núm. 124

DEPOSITO LEGAL LE-1-1958.
 FRANQUEO CONCERTADO 24/5.
 No se publica domingos ni días festivos.
 Ejemplares sueltos: 10 pesetas.

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO CONVENIOS

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para RIOBLANCO, S. A., suscrito entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 párrafos 2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA: 1.º—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación de Trabajo con notificación a la Comisión Deliberadora.

2.º—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Así lo acuerdo, mando y firmo en León, a veinticinco de mayo de mil novecientos ochenta y uno.—El Delegado de Trabajo, Jesús María Domingo Riva. 2700

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I.—AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º—Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, serán aplicables al centro de trabajo que "RIOBLANCO, S. A." tiene establecido en León, sito en el Polígono Industrial El Jano (Villacedré), y demás centros de trabajo de la provincia o que puedan establecerse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2.º—Temporal

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1981, cualesquiera que sean las fechas de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Su vigencia será desde el 1 de enero de 1981 al 31 de diciembre de 1981, y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si, con tres meses de antelación al menos a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

No obstante, antes de finalizar el plazo de vigencia, deberán estar pactadas, con carácter provisional, las condiciones del régimen de trabajo hasta la negociación completa del resto del contenido del actual Convenio.

Artículo 3.º—Personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en los Centros de Trabajo anteriormente citado de "RIOBLANCO, S. A."

SECCION II.—VINCULACION A LA TOTALIDAD

Artículo 4.º—Vinculación a la totalidad

El presente Convenio forma un todo indivisible y por tanto, si la Delegación Provincial de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no registrase alguno de los pactos que le son establecidos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad debiendo reconsiderar su contenido.

SECCION III.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5.º—Generalidades

1. A tenor de lo dispuesto en el capítulo II, artículo 4.º, de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo, corresponde a la Dirección de la Empresa.

CAPITULO II REGIMEN DE TRABAJO

SECCION I.—JORNADA DE TRABAJO

Artículo 6.º—Jornada de trabajo anual

1. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen diurno, se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1.935 horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este Convenio.

2. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen nocturno, se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1935 horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este Convenio.

3. Las horas efectivas de trabajo/año de cada persona serán las correspondientes a deducir a las previstas en los números 1 y 2 del presente artículo las horas de trabajo efectivo, correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderles y según el periodo en que se disfruten.

4. Sobre las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual, previstas en el número 1 del presente articulado, se disfrutará de una pausa de 30 minutos diarios. En su virtud, las horas de presencia en cómputo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en régimen continuado, será de 2.064 horas, comprendiendo la retribución a tiempo, tanto el trabajo efectivo como las pausas.

5. Sobre las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual, previstas en el número 2 del presente articulado, se disfrutará de una pausa de 30 minutos diarios. En su virtud, las horas de presencia en cómputo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en régimen continuado, será de 2.064 horas, comprendiendo la retribución a tiempo, tanto el trabajo efectivo como las pausas.

6. Las horas de presencia/año, previstas en los números 4 y 5 de este artículo, contienen el periodo vacacional, por lo que, en consecuencia, las horas de presencia/año de cada persona serán las correspondientes a deducir a las previstas en los números 4 y 5 del presente artículo las horas de presencia correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso, pudieran corresponderle y según el periodo en que se disfruten.

7. De conformidad a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, el personal de Distribución trabaja a tarea y por consiguiente no está sujeto al régimen de jornada establecido en los puntos anteriores de este artículo, si bien queda fijado, para este personal, que los días de trabajo/año serán 258, que es el resultado de deducir a los 365 días del año, 52 domingos, 14 festivos no recuperables y 41 sábados, que tendrán la consideración de festivos. Anexo VI.

8. Los días de trabajo/año previstos en el número 7 de este artículo, contienen el periodo vacacional, por lo que, en consecuencia los días de trabajo/año de cada persona serán los correspondientes a deducir a los previstos en el número 7 del artículo los días de trabajo correspondientes a vacaciones anuales que, en cada caso pudiera corresponderle y según el periodo en que se disfruten.

9. Al personal de Portería y Vigilancia le es de aplicación lo dispuesto en los números 1, 3, 4 y 6 de este artículo; pero dado lo dispuesto en el artículo 19 de la Vigente Ordenanza para las Industrias de Bebidas Refrescantes, podrán trabajar hasta un máximo de 72 horas a la semana, percibiendo el exceso de jornada a prorrata de su salario respetándose las condiciones más beneficiosas si existieran.

10. Los trabajadores que actualmente realicen su cometido laboral dentro de unas jornadas especiales tanto en razón de días u horas año, continuarán con sus condiciones particulares si, contempladas en su conjunto total, les son más beneficiosas.

11. En el anexo de este Convenio se fijan para cada grupo la correspondiente distribución de las jornadas o días de trabajo previstos en el presente artículo.

SECCION II.—VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 7.º—Vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio se fija un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Artículo 8.º—Horas extraordinarias

1. Dado que el calendario laboral es compensado en cómputo anual, para el personal que trabaja a tiempo se consideran como horas extraordinarias aquellas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos para cada época del año.

2. A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Empresa, y la libre aceptación o denegación al trabajador.

Artículo 9.º—Permisos y licencias retribuidos

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previo aviso y justificación, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Tres días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos y de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.
- c) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos y alumbramiento de esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.

d) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la Autoridad que convoque.

e) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en el artículo 22-1.º a), de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

g) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el periodo de descanso no disfrutado antes del parto. Además, tendrá derecho a una pausa de una hora de su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo, se abonarán con el salario base de convenio, plus de convenio, plus de empresa, plus de antigüedad y con el promedio del mes anterior y según los casos de prima de producción, venta y/o distribución, carretera, o incentivos a empleados.

CAPITULO III

REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

SECCION I.—PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 10.º—Estructura salarial

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/73 de 17 de agosto, y Disposiciones Complementarias, todas las retribuciones a percibir por el personal de RIOBLANCO, S. A., afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de ser consideradas brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

A) Percepciones salariales

—Salario base.

—Complementos del salario base.

1. Complementos personales.
 - 1.1. Antigüedad.
 - 1.2. Plus de empresa.
2. Complementos del puesto de trabajo.
 - 2.1. Nocturnidad.
 - 2.2. Toxicidad, penosidad y peligrosidad.
3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.
 - 3.1. Plus de convenio.
 - 3.2. Horas extraordinarias.
 - 3.3. Prima de producción.
 - 3.4. Prima de venta, auto-venta y distribución.
 - 3.5. Prima de carretera.
 - 3.6. Incentivos a empleados.
 - 3.7. Premio de puntualidad y asistencia.
4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 - 4.1. Bolsa de vacaciones.
 - 4.2. Gratificaciones por fecha disfrute de vacaciones.
 - 4.3. Paga de beneficios.
 - 4.4. Gratificaciones extraordinarias.

B) Percepciones no salariales

Todos los conceptos enumerados a continuación, tendrán la consideración a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

1. Indemnizaciones o suplidos.
 - 1.1. Plus de transporte.
 - 1.2. Dote de matrimonio personal femenino.
 - 1.3. Dietas.
 - 1.4. Quebranto de moneda.
2. Prestaciones de la Seguridad Social.
 - 2.1. Enfermedad cargo I.N.P.
 - 2.2. Accidentes cargo Mutua.
 - 2.3. Prestaciones familiares nuevas.
 - 2.4. Prestaciones familiares antiguas.
 - 2.5. Asistencia a subnormales.
3. Mejoras voluntarias de la Acción Protectora de la Seguridad Social.
 - 3.1. Enfermedad cargo empresa.
 - 3.2. Accidente cargo empresa.
 - 3.3. Prestaciones familiares cargo empresa.
 - 3.4. Asistencia a subnormales cargo empresa.
 - 3.5. Premios de nupcialidad cargo empresa.
 - 3.6. Premio de natalidad cargo empresa.
4. Acción social empresa.
 - 4.1. Ayuda para guardería.
 - 4.2. Ayuda escolar.
 - 4.3. Cajas producto.
 - 4.4. Regalo Navidad.
 - 4.5. Economato.
 - 4.6. Becas estudios trabajadores.

SECCION II.—PERCEPCIONES SALARIALES

A) Salario base

Artículo 11.º—Conceptos y devengos

1. El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/73, de agosto, es para cada categoría profesional y coeficiente el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en el Anexo I.

2. El salario base de Convenio descrito anteriormente, tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría y coeficiente. Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos y festivos.

B) Complementos de salario base

Artículo 12.º—Antigüedad

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguientes:

1. CUANTIA: —Dos bienios del 5 por 100 de la base para antigüedad.

—Diez trienios del 6 por 100 de la base para antigüedad.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta todo el tiempo del servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días, en que se haya percibido un salario o remuneración, bien por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los periodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

3. Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo político o sindical y la prestación del Servicio Militar, realizada de forma voluntaria u obligatoria.

4. Se computará la antigüedad en razón de los años prestados en la Empresa, estimándose por tanto, el tiempo prestado durante el periodo de prueba y como temporero, eventual, interino o contratado por obras o servicios determinados, cuando el productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5. Durante la vigencia del presente Convenio las bases para el cálculo de la antigüedad, vienen determinadas para cada categoría laboral, en la tabla que figura como Anexo III de este Convenio.

6. Los citados aumentos periódicos, comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada uno de los periodos computables.

Artículo 13.º—Plus de Empresa

El Plus de Empresa, forma parte integrante de la retribución personal del trabajador, y se devengará sólo durante 12 meses.

Artículo 14.º—Nocturnidad

1. El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 30 % del salario base. Anexo IV.

2. Para los distintos supuestos que puedan darse en este concepto, se estará a lo dispuesto en el Artículo 17 de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

Artículo 15.º—Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, percibirá un suplemento por hora efectiva trabajada en el puesto de trabajo de tal consideración, 15 ptas./hora.

La determinación de los puestos de trabajo que hubieran de tener tal consideración, será efectuada por la Empresa, y en caso de discrepancia se aceptará por ambas partes la definición que sobre los mismos efectúe el Instituto de Medicina y Seguridad en el Trabajo u Organización similar.

Artículo 16.º—Plus de Convenio

1. Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá en compensación, y por cada jornada de trabajo efectivo, el Plus de Convenio, fijándose su cuantía para cada categoría profesional, en las tablas que figuran en este Convenio como Anexo I.

2. No obstante lo dispuesto en el punto anterior, a la atención de la conmemoración del día, los domingos y demás festivos se abonará también el citado Plus Convenio, con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

Artículo 17.º—Horas extras

Para el cálculo de las horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el Anexo V que se adjunta.

Artículo 18.º—Prima de Producción, Carretera, e Incentivos a empleados

1. En lo referente a Prima de Producción y Carretera, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando en el Anexo IIa del presente Convenio, las correspondientes tablas de valores por conceptos y grupos de personal afectados por ellos, y Anexo IIc.

2. Para el personal que, por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de Prima de Producción o Carretera, y en consecuencia, no reciba retribución alguna por estos conceptos, percibirán el llamado Incentivos a Empleados, cuya cuantía se establece en el Anexo IIb.

3. A los efectos prevenidos en el presente Convenio, ha de entenderse por rendimiento habitual, aquél que de manera permanente y continuada se viene prestando.

Artículo 19.º—Primas de Venta (Pre-venta), Primas de Auto-Venta (Venta y Distribución) y Primas de Distribución (sólo Reparto).

Serán de aplicación a los trabajadores que realicen las funciones de Venta, Auto-Venta o Distribución respectivamente, y de acuerdo con las correspondientes tablas de niveles y valores de cajas que se adjuntan como Anexos IIb.

1. Las presentes primas entrarán en vigor el día 1.º del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Hasta la citada fecha seguirá en vigor el sistema de primas de 1980, con sus valores caja incrementados en un 14 %, desde el día 1.º de enero de 1981.

2. Los valores caja que se establecen en las tablas citadas son aplicables en el DIRECTO a los tamaños Split, Mini y Casera. Los valores de 1980 para INDIRECTO y para otros tamaños, productos y marcas se aumentan en un 14 % en el presente Convenio.

En ambos casos, las primas se abonarán tanto para las cajas vendidas como para las cajas en degustación, salvo en las primas de Venta (Pre-venta).

3. A efectos de liquidación, que se efectuará por periodos mensuales, los niveles de cajas de cada una de las tablas

anexas se multiplicarán por el número de días laborables del mes.

4. Los monitores percibirán el promedio de los valores resultantes de los coches de su grupo.

Artículo 20.º—Premio de Puntualidad y Asistencia

Para el personal sujeto a control de entradas, se establece un premio de Puntualidad y Asistencia, cuya cuantía máxima se fija para la vigencia de este Convenio en 7.150 pesetas anuales, que se percibirán a razón de 650 ptas. mensuales, con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

Artículo 21.º—Vacaciones

1. Los días de vacaciones se abonarán por el importe del Salario Base de Convenio, Antigüedad, Plus de Convenio y Plus de Empresa.

2. El personal sujeto a Prima de Producción o Incentivos de Empleados, durante el periodo en que disfruten sus vacaciones, percibirán por los conceptos fijados idéntica cantidad a la que, en su caso percibirán los trabajadores de su idéntica categoría y coeficiente que en el citado periodo están trabajando.

3. El personal de Comercial sujeto a Prima de Venta, Auto-Venta, Distribución o Carretera y según su categoría y coeficiente, percibirá durante el periodo en que disfrute sus vacaciones, el standard fijado en 1980, liquidándose el 31 de diciembre de 1981, las diferencias que pudieran darse al determinar el standard de dicho año, cuyo cálculo se efectuará por cada categoría.

Artículo 22.º—Bolsa de vacaciones

Con independencia de las percepciones a que da lugar el periodo de vacaciones, se determina una gratificación especial denominada Bolsa de vacaciones, equivalente a quince días de la percepción de los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad y Plus Convenio o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. Su pago se verificará el 15 de octubre.

Artículo 23.º—Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que coinciden con las fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de treinta días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad cada una para el personal cuyo salario se fije por meses; se harán efectivas, respectivamente, el 15 de julio y el 15 de diciembre.

A tal efecto formarán parte de esta gratificación los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad y Plus Convenio.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: la de julio dentro del primer semestre del año y la de diciembre en proporción al tiempo trabajado dentro del segundo semestre, computándose como trabajo, a los solos efectos de devengos de esta gratificación extraordinaria, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar y licencias retribuidas.

Artículo 24.º—Paga de beneficios

Se establece una gratificación extraordinaria, con carácter de participación en beneficios, cuya cuantía será de treinta días para el personal cuyo salario se fije por días y de una mensualidad para el personal cuyo salario se determine por meses, haciéndose efectiva el 15 de marzo.

A tal efecto formarán parte de esta gratificación los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad y Plus de Convenio.

Artículo 25.º—Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones

1. Dada la especial intensificación del trabajo de esta industria durante los meses de junio/septiembre, las vacaciones anuales serán concedidas por la empresa preferentemente fuera del periodo estival determinado, y al efecto de

compensar al trabajador de los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una gratificación extraordinaria que será efectiva antes del disfrute del periodo vacacional y cuya cuantía será la siguiente:

—Diez días para el personal que disfrute sus vacaciones en los meses de marzo, abril, mayo y octubre.

—Veinte días para el personal que disfrute sus vacaciones en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre.

A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos retributivos, Salario base y Plus Convenio.

2. Esta gratificación será aplicable únicamente al personal fijo y será prorrateada en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones dentro de los periodos que generan la condición al derecho establecido en el presente artículo.

3. La gratificación fijada en el presente artículo, compensará asimismo, cualquier variación personal que pudiera darse en las horas efectivas de trabajo/año, fijadas en el presente Convenio como consecuencia de la fecha de disfrute de vacaciones.

SECCION III.—PERCEPCIONES NO SALARIALES

A) Indemnizaciones o suplidos

Artículo 26.º—Plus de transporte

Se pagarán 51 ptas. por día efectivo de trabajo. Con excepción del personal al que la empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de combustible de su vehículo.

Artículo 27.º—Dote por matrimonio para el personal femenino.

Se estará a lo dispuesto en la vigente Legislación al respecto.

Artículo 28.º—Venta, Auto-Venta y Distribución en Plaza

DIETAS

Perceptores y	—Preventistas	285 ptas./trabajador/
Coeficientes	—Monitores	día efectivo de tra-
100-110-115-	—Vendedores	bajo.
120 y 130	—Ayudantes	

Venta, Auto-Venta y Distribución en Zona Provincial, Rural, Costa, Sierra, etc.

Perceptores y	—Delegados	467 ptas./trabajador/
Coeficientes	—Supervisores	día efectivo de tra-
100-110-115-	—Promotores	bajo.
120-130-140-	—Preventistas	
170 y 200	—Monitores	
	—Vendedores	
	—Ayudantes	

Distribución Carretera (Gran Ruta)

Perceptores y	—Conductores de	975 ptas./trabajador/
Coeficientes	vehículos de gran	día efectivo de tra-
130	tonelaje.	bajo.

Nivel D

Perceptores y	—Personal encuadra-	1.995 pts./trabajador/
Coeficientes	do laboralmente	día efectivo de tra-
100-110-115-	en los coeficientes	bajo y gastos de
120 y 130	detallados.	pernocta en hotel
		de tres estrellas.

Nivel C

Perceptores y	—Personal encuadra-	2.280 pts./trabajador/
Coeficientes	do laboralmente	día efectivo de tra-
140 y 170	en el coeficiente de-	bajo y gastos de
	tallado.	pernocta en hotel
		de tres estrellas.

Nivel B

Perceptores y	—Personal encuadra-	2.565 pts./trabajador/
Coeficientes	do laboralmente	día efectivo de tra-
200	en los coeficientes	bajo y gastos de
	detallados.	pernocta en hotel
		de cuatro estrellas.

Nivel A

Perceptores y Coeficientes 200 — Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado. Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

Artículo 29.º—*Quebranto de moneda*

1. El personal que su función habitual comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de quebranto de moneda en los términos previstos por las Leyes, percibirá la cantidad anual de 21.443 ptas., cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

2. El percibo de quebranto de moneda compensa las cantidades que, en su caso, el personal afectado habrá de reponer en los supuestos de que las cantidades entregadas no correspondan con los importes de cuya custodia, manejo o uso, son responsables.

Artículo 30.º—*Prestaciones complementarias de protección a la familia*

OBJETO

Complementar, por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., las prestaciones de la Seguridad Social, derivadas de las contingencias de protección a la familia, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

AMBITO DE APLICACION

Todo el personal que presta sus servicios en el ámbito territorial que RIOBLANCO, S. A., tiene en el ámbito territorial recogido en el artículo 1.º del presente Convenio Colectivo 1981.

VIGENCIA

La presente norma entrará en vigor el día 1 de enero de 1981 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

TEXTO DE LA INSTRUCCION

I. PRESTACION DE PAGO PERIODICO

—Una asignación mensual de 456 ptas. por cada hijo.

—Una asignación mensual de 1.300 ptas. por esposa o marido incapacitado para el trabajo.

1.1. *Beneficiarios*

1.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de RIOBLANCO, S. A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

1.2. *Familiares que dan derecho a las prestaciones*

1.2.1. La esposa del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando la esposa presta su trabajo en RIOBLANCO, S. A.

1.2.2. El marido incapacitado para el trabajo que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo. Se entenderá que existe incapacidad cuando el derecho y determinación de la misma esté reconocido por el órgano competente establecido por el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

1.2.3. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

1.2.4. Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.3., los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la cartilla de asistencia sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

1.3. *Reconocimiento de derecho*

1.3.1. El reconocimiento del derecho a las asigna-

ciones de pago periódico corresponde en todos los casos a RIOBLANCO, S. A., a través de su servicio de personal, el cual tomará como *base primaria*, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales y todas las específicas previstas en la presente norma.

1.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el servicio de personal cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.3. En el plazo de quince días, desde la presentación del recurso, la Dirección Social de RIOBLANCO, S. A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

1.4. *Pago de las prestaciones periódicas*

1.4.1. El pago de las prestaciones periódicas será por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., que las realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

2. PRESTACIONES DE PAGO UNICO

—Una asignación de 26.000 ptas. al contraer matrimonio.

—Una asignación de 10.000 ptas. al nacimiento de cada hijo.

2.1. *Beneficiarios*

2.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único, todos los trabajadores de RIOBLANCO, S. A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

2.2. *Unicidad*

2.2.1. Las prestaciones de pago único por nupcialidad se percibirán sólo una vez.

2.2.2. En el supuesto de que ambos cónyuges concurren en las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de una prestación de pago único, el derecho de percibirla solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

2.3. *Incompatibilidades*

2.3.1. Las percepciones de pago único serán incompatibles:

—Con la dote por matrimonio prevista para el personal femenino por la vigente legislación.

—Con las situaciones de excedencia o baja en la empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso previsto para los ceses en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

2.4. *Condiciones que dan derecho a la prestación*

2.4.1. El reconocimiento al idéntico derecho por parte del órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

2.4.2. Tener acreditada una antigüedad en la empresa de 360 días, inmediatamente anteriores al hecho causante.

2.5. *Reconocimiento del derecho*

2.5.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a RIOBLANCO, S. A., a través de su servicio de personal, el cual tomará como *base primaria* pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales

y todas las específicas previstas en la presente Norma.

- 2.5.2. Contra las resoluciones dictadas por el servicio de personal, cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.
- 2.5.3. En el plazo de quince días desde la presentación del recurso, la Dirección Social de RIOBLANCO, S. A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

2.6. Pago de las prestaciones

- 2.6.1. El pago de las prestaciones únicas será por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., que las realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

3. PRESTACIONES POR SUBNORMALES

—Una asignación mensual de 8.000 ptas. por cada hijo subnormal.

3.1. Beneficiarios

- 3.1.1. Tendrán derecho a las prestaciones para hijos subnormales todos los trabajadores de RIOBLANCO, S. A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

3.2. Familiares que dan derecho a las prestaciones

- 3.2.1. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges, que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos subnormales por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

3.3. Reconocimiento del derecho

- 3.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones para hijos subnormales corresponde en todos los casos a RIOBLANCO, S. A., a través de su servicio de personal, el cual tomará como *base primaria*, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales, y todas las específicas previstas en la presente Norma.

- 3.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el servicio de personal, cabrá recurso ante la Dirección Social mediante escrito razonado de sus pretensiones.

- 3.3.3. En el plazo de quince días desde la presentación del recurso, la Dirección Social de RIOBLANCO, S. A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

3.4. Pago de las prestaciones

- 3.4.1. El pago de las prestaciones para hijos subnormales se hará por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., que los realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

4. DISPOSICION DEROGATORIA

—Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1980, las materias objeto de la presente Norma.

Artículo 31.º—*Prestaciones complementarias de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.)*

I.—OBJETO

Complementar por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, derivadas de las contingencias de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.), por enfermedad y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones

para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

II.—AMBITO DE APLICACION

A) Personal

Todo el personal que presta sus servicios en el Centro de trabajo que RIOBLANCO, S. A. tiene establecido en el artículo 1.º del presente Convenio 1981, sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

B) Temporal

La presente Norma entrará en vigor el día 1.º de enero de 1981 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III.—SITUACIONES DE I.L.T.

Tendrán consideración de situaciones determinantes de I.L.T.

A) Las debidas a *enfermedad común o profesional y a accidentes, sean o no de trabajo*, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

B) Los *periodos de observación por enfermedad profesional* en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

C) Los *periodos de descanso voluntario y obligatorio* que procedan en caso de *maternidad*, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores y Normas que le desarrollen.

A efectos del periodo máximo de duración de la situación de I.L.T., que se señala en el apartado A), y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y observación.

IV.—BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por I.L.T., los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

A) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

B) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige ningún periodo previo de cotización.

C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la Seguridad Social por lo menos nueve meses antes de dar a luz.

V.—PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE I.L.T. A CARGO DE LA EMPRESA

Se distinguirán los siguientes casos:

1.º En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes laborales, enfermedades profesionales y en los periodos legalmente establecidos por maternidad, RIOBLANCO, S. A., complementará las prestaciones de la Mutua Patronal o Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de los *conceptos salariales básicos*, que se detallan en el punto VI de la presente Norma.

2.º En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes *la primera vez dentro del año*, RIOBLANCO, S. A. complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 95 % de los *conceptos salariales básicos*, que se relacionan en el punto VI de la presente Norma.

3.º En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes *la segunda vez dentro del año*, RIOBLANCO, S. A. complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 90 %

de los *conceptos salariales básicos*, que se detallan en el punto VI de la presente Norma.

4.º) En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes la *tercera o posteriores veces dentro del año*, RIOBLANCO, S. A., complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 85 % de los *conceptos salariales básicos*, que se especifican en el punto VI de la presente Norma.

5.º) Cuando por causas de I.L.T. derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes la baja laboral se prolongue más de *60 días naturales*, RIOBLANCO, S. A., complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 95 % de los *conceptos salariales básicos*, detallados en el punto VI de la presente Norma, a partir de los citados 60 días, independientemente de ser la *primera o posteriores veces que se haya causado baja laboral dentro del año*.

VI.—CONCEPTOS SALARIALES BASICOS

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Plus Empresa.
- Plus Convenio.
- Prima Producción.
- Prima Venta, Auto-Venta y Distribución.
- Prima Carretera.
- Incentivos a Empleados.
- Premio de Puntualidad y Asistencia.

VII.—CONDICIONES QUE DAN DERECHO A LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE I.L.T.

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de I.L.T. expedido por:

- Médico del S.O.E. o de la Mutua Patronal.
- Médico de Familia del S.O.E.
- Médico de Empresa.
- Médico del Centro de Hospitalización.

En todos los casos ha de existir comunicación al Servicio de Personal de la situación de I.L.T. a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de siete días naturales.

Como fecha de recepción por parte del Servicio de Personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todo los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del Servicio Médico de RIOBLANCO, S. A., girará visita domiciliaria.

B) La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de I.L.T. mediante el Médico de la Empresa o de cualquier otro facultativo.

C) El trabajador que estando de baja por I.L.T. se niegue a someterse al reconocimiento médico de la Empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la Empresa, a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

D) El trabajador que estando en situación de I.L.T. realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjui-

cio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

VIII.—NACIMIENTO DEL DERECHO, DURACION Y EXTINCION

Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta Norma:

—Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de I.L.T., cualesquiera que sean las causas motivantes.

IX.—RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de I.L.T. corresponden en todos los casos a RIOBLANCO, S. A., el cual tomará como *base primaria*, pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los Organismos Competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección Social de RIOBLANCO, S. A., dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la Dirección General de la Empresa, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) Contra la resolución de la Dirección General de la Empresa, no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la misma.

X.—PAGO DE LAS PRESTACIONES

El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

XI.—DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas y sin efecto alguno las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1980 las materias objeto de la presente Norma.

C) ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo 32.º—Ayuda para Guardería

Las mujeres trabajadoras y varones viudos, hijos de plantilla, con hijos en edades comprendidas entre 3 meses y 4 años, percibirán por mes natural la cantidad de 625 pesetas por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda para guardería.

Dicha percepción queda condicionada a la previa justificación de asistencia, de los hijos de que se trate, a una Guardería.

Artículo 33.º—Ayuda Escolar

1. Se establece una Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores fijos cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 7.800 pesetas anuales por hijo comprendido entre los 4 y 16 años, ambos inclusive.

2. Los importes determinados en el número anterior, serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso 1981-1982, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de agosto.

Artículo 34.º—Cajas Producto

Durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores fijos en plantilla tendrán derecho a una caja de producto en botella mes (12 año) y a una caja producto en bote trimestral (4 año).

Administración de Justicia

*Juzgado de Primera Instancia
número uno de León*

Separación 327/81

Cédula de emplazamiento

Conforme lo tiene acordado S. S.^a, en el expediente sobre separación matrimonial, seguido ante este Juzgado bajo el número 327/1981, a instancia de doña Ana María Arribas Hierro, mayor de edad, vecina de León y representada por el Procurador Sr. González Varas, contra don Rafael Dionisio Bonilla, mayor de edad, esposo de la actora y hoy en ignorado paradero, y del que también es parte el Ministerio Fiscal, por medio de la presente y mediante su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, se da traslado de dicha demanda y se emplaza en forma al demandado, por el término de seis días, contados desde la publicación de la presente, para que comparezca en los autos y la conteste, bajo apercibimiento si no lo verifica de pararle los perjuicios prevenidos por la Ley.

Y para que sirva de emplazamiento en forma, libro la presente en León a once de mayo de mil novecientos ochenta y uno.—El Secretario (ilegible).

2728 Núm. 1597.—620 ptas.

*Juzgado de Distrito
número uno de Ponferrada*

Don Abel Manuel Bustillo Juncal, Secretario del Juzgado de Distrito número uno de Ponferrada.

Doy fe: Que en el juicio de faltas 363/80, de este Juzgado, ha recaído la sentencia cuyo encabezamiento y fallo es como sigue:

“Sentencia: En la ciudad de Ponferrada a quince de mayo de mil novecientos ochenta y uno.—Vistos por el Sr. D. José Antonio Goicoa Meléndrez, Juez de Distrito número uno, los presentes autos de juicio verbal de faltas número 363/80, seguidos con intervención del Ministerio Fiscal, sobre daños en acte. de circulación, figurando como partes, de una como denunciante Fernando Peña González y de otra como denunciado Pablo Fernández Ledo...

Fallo: Que debo condenar y condeno a Pablo Fernández Ledo, como autor de una falta del artículo 600 del Código Penal, a la pena de dos mil pesetas de multa, indemnización a Fernando Peña González, en la cantidad de siete mil trescientas cuarenta y cuatro pesetas por daños materiales y al pago de las costas procesales, incrementándose dicha cantidad indemnizatoria en un 10% de intereses legales, desde la fecha de la presente resolución hasta su total ejecución.—Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en pri-

mera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que conste, cumpliendo lo mandado y surta los efectos oportunos, a fin de notificar la sentencia al inculpado Pablo Fernández Ledo, en ignorado paradero y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, expido y firmo la presente en Ponferrada, a dieciséis de mayo de mil novecientos ochenta y uno.—El Secretario, Abel Manuel Bustillo Juncal.

2733 Núm. 1584.—1.000 ptas.

Magistratura de Trabajo

NUMERO DOS DE LEON

Don Juan Francisco García Sánchez, Magistrado de Trabajo número dos de León y su provincia.

Hace saber: Que en las diligencias de apremio que en esta Magistratura se siguen con el número de autos de I.M.A.C. ejecución contenciosa número 110/80, por salarios, a instancia de Santiago Fernández Juárez y otro, contra la Empresa Santiago Peña Diez, domiciliada en Carbajal de la Legua (León), para hacer efectivo el importe de principal de 165.895 pesetas, más 20.000 calculadas provisionalmente para costas, he acordado la venta en pública subasta de los bienes que a continuación se relacionan:

Un vehículo Citroen LE-6.508-D, tasado en 80.000 pesetas.

El citado vehículo se encuentra depositado en poder de D. Manuel Redondo Delgado, domiciliado en Villanueva del Arbol (León).

La adjudicación de los bienes se hará a riesgo y ventura del comprador licitador.

Dicha subasta tendrá lugar en la Sala Audiencia de esta Magistratura de Trabajo, sita en la Plaza Calvo Sotelo, 3, en primera subasta el día treinta de junio; en segunda subasta el día diez de julio, y en tercera subasta, también en su caso, el día veintuno de julio; señalándose como hora para todas ellas la de las 10,30 de la mañana y se celebrarán bajo las condiciones siguientes:

1.º—Los licitadores deberán depositar previamente en la mesa del Tribunal el diez por ciento del valor de los bienes, que sirva de tipo para la subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos.—2.º—No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de tasación, adjudicándose los bienes al mejor postor. El remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercero.—3.º—En segunda subasta en su caso, los bienes saldrán con rebaja del 25 por ciento del tipo de tasación.—4.º—Que, si fuera necesario una tercera subasta, los bienes saldrán sin sujeción a tipo, adjudicándose al mejor postor, si su oferta cubre las dos terceras partes del tipo

de tasación que sirvió de base para la segunda subasta, ya que en caso contrario, con suspensión de la aprobación del remate, se hará saber el precio ofrecido al deudor, para que, en término de nueve días pueda liberar los bienes, pagando la deuda o presentar persona que mejore la postura última, haciendo previamente el depósito legal.—5.º—No habiendo postor, podrá la parte ejecutante dentro de los seis días siguientes después de la primera o segunda subasta, en su caso, pedir se le adjudiquen los bienes objeto de subasta, por las dos terceras partes del precio que hubiera servido de tipo en cada una de ellas. 6.º—Los títulos de propiedad de los bienes, si los hubiere, estarán de manifiesto en la Secretaría de esta Magistratura para que puedan examinarlos los que quieran tomar parte en la subasta, previniéndoles además, que los licitadores deberán conformarse con ellos, y que no tendrán derecho a exigir ningunos otros. Después del remate, no se admitirá al rematante ninguna reclamación por insuficiencia, defecto o inexistencia de títulos.—7.º—Se hacen las advertencias contenidas en el art. 1.497 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y 140-5.º del Reglamento Hipotecario.

León, veintuno de mayo de mil novecientos ochenta y uno.—Firmado.—Juan Francisco García Sánchez.—Luis Pérez Corral.—Rubricado.

2780 Núm. 1611.—1.880 ptas.

Magistratura de Trabajo

NUMERO TRES DE LEON

Don José Luis Cabezas Esteban, Magistrado de Trabajo número tres de los de esta ciudad y provincia.

Hace saber: Que en autos 419/81, seguidos a instancia de Manuel Ferrero Arias, contra Cándido González Caballero y Santiago Rabanal Rguez., sobre salarios.

He señalado para la celebración del acto de juicio, previa conciliación en su caso, el día veintidós de junio próximo, a las diez horas de su mañana, en la Sala Audiencia de esta Magistratura.

Y para que sirva de citación en forma a Cándido González Caballero, actualmente en paradero ignorado, expido el presente en León, a veinte de mayo de mil novecientos ochenta y uno.—Firmado: J. L. Cabezas Esteban. P. M. González Romo.

2748 Núm. 1597.—460 ptas.

LEON

IMPRESA PROVINCIAL

1981