



BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEON

Administración.-Excma. Diputación (Intervención de Fondos). Teléfono 292100.

Imprenta.- Imprenta Provincial. Ciudad Residencial Infantil San Cayetano.- Teléfono 225263. Fax 225264.

Sábado, 5 de julio de 1997

Núm. 151

DEPOSITO LEGAL LE - 1 - 1958.
FRANQUEO CONCERTADO 24/5.

No se publica domingos ni días festivos.

Ejemplar del ejercicio corriente: 70 ptas.

Ejemplar de ejercicios anteriores: 85 ptas.

Advertencias: 1.^a-Los señores Alcaldes y Secretarios municipales están obligados a disponer que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETIN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente.

2.^a-Los Secretarios municipales cuidarán de coleccionar ordenadamente el BOLETIN OFICIAL, para su encuadernación anual.

3.^a-Las inserciones reglamentarias en el BOLETIN OFICIAL, se han de mandar a través de la Subdelegación del Gobierno.

Suscripción al BOLETIN OFICIAL: 2.345 pesetas al trimestre; 3.870 pesetas al semestre; 6.945 pesetas al año.

Asimismo, deberán abonar el coste del franqueo, conjuntamente con el de la suscripción, y que asciende: Anual: 3.575 pesetas; Semestral: 1.785 pesetas; Trimestral: 890 pesetas; Unitario: 12 pesetas.

Edictos y anuncios de pago: Abonarán a razón de 125 pesetas línea de 85 milímetros, salvo bonificaciones casos especiales municipios.

La publicación de un anuncio en un periodo inferior a cinco días contados desde la fecha en que la autoridad competente acuerde la inserción del mismo, devengará la tasa con un recargo del 100 por 100.



Junta de Castilla y León

DELEGACION TERRITORIAL DE LEON

Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial, para la empresa Riesa Contadores Eléctricos, S.A., (código 240415-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), esta Oficina Territorial de Trabajo,

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

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

León, 16 de junio de 1997.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

CONVENIO COLECTIVO 1997 RIESA CONTADORES ELECTRICOS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio regula las relaciones laborales de RIESA CONTADORES ELÉCTRICOS, S.A. y sus trabajadores que se rigen por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica aprobada por O.M. 20/07/70 y derogada por O.M. de 17 de Febrero de 1988.

Si durante la vigencia de este convenio de empresa, se produjera la negociación y firma de un Convenio General Estatal o de ámbito de Comunidad Autónoma de carácter estatutario, sería de aplicación en el ámbito de este convenio, para aquellas materias no reguladas por el mismo.

Art. 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

De acuerdo con lo establecido en el Art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente convenio es el de RIESA CONTADORES ELÉCTRICOS, S.A. en su centro de trabajo de León y los que durante su vigencia se puedan abrir en la provincia. Haciendo constar expresamente que si bien las partes firmantes de este convenio tienen conocimiento de la existencia de un convenio colectivo de ámbito provincial para el sector, acuerdan suscribir el presente convenio por ser sus condiciones en conjunto y en cómputo global anual superiores a las contenidas en el convenio provincial del sector.

Art. 3.- ÁMBITO PERSONAL

Este convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa a que se refiere el artículo anterior, exceptuando las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores, art. 1, apartado 3.

Art. 4.- ÁMBITO TEMPORAL VIGENCIA Y DURACIÓN

El mencionado convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero de 1997 y su duración será de dos años.

Art. 5.- DENUNCIA DEL CONVENIO Y CLÁUSULA DE GARANTÍA

Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Art. 6.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las situaciones que, en cómputo anual, superen lo pactado en el presente convenio.

Art. 7.- NORMAS SUPLETORIAS

Serán las legales de carácter general, la Ordenanza de trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas aprobada por O.M. de 29/07/70, derogada por O.M. el 17 de Febrero de 1988.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 8.- JORNADA LABORAL, CALENDARIO Y VACACIONES

La duración máxima de la jornada de trabajo en cómputo anual, será de 1.695 horas efectivas de trabajo repartidas de lunes a viernes, y con una duración máxima de 7 horas 30 minutos más las recuperaciones que se pudiesen pactar de mutuo acuerdo.

Para el personal que trabaje a turnos (mañana y tarde) la jornada de trabajo quedaría reducida a 7 horas de lunes a viernes, siendo en este caso un mínimo de 1.596 horas anuales, más las recuperaciones que se pudiesen pactar de mutuo acuerdo.

Anualmente se reunirán los representantes de la empresa y de los trabajadores para la elaboración del calendario laboral, que el plazo máximo de los 20 primeros días de Enero deberán llegar a un acuerdo. Si una de las partes a requerimiento de las otro, no compareciese en el plazo de 3 días hábiles, se considerara que acepta el planteamiento de las distribuciones solicitadas.

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 el plazo de 7 días hábiles. Ello sin menoscabo en este orden de cosas, de las funciones propias de los órganos jurisdiccionales y administrativos competentes. Se exhibirá un ejemplar del mismo en lugar visible.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de 30 días naturales y se disfrutaran de acuerdo empresa y trabajador. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecusable.

El trabajador podrá disfrutar el correspondiente período de vacaciones al término de su período ordinario de descanso: Cuando el inicio de vacaciones coincida con el fin de semana, este se trasladará al primer día hábil.

El calendario de vacaciones se fijará por la empresa y el trabajador conocerá las fechas que le corresponden con dos meses antes del comienzo del disfrute.

La retribución correspondiente al período de vacaciones se realizará conforme al art. 70 de la Ordenanza Laboral del sector, no vigente.

Art. 9.- PERIODO DE PRUEBA

Todo ingreso en la empresa se realizará a título de prueba, cuya duración será:

- Peones y especialistas: 15 días.
- Subalternos y Administrativos: 1 mes
- Técnicos no titulados: 2 meses.
- Técnicos titulados 6 meses.

Durante el período 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 sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa según las condiciones que se estipulen en el Contrato de Trabajo.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 10.- SALARIOS

Los salarios pactados en el presente convenio son los que figuran en el Anexo I del mismo.

Incremento para 1997

- Aumento porcentual 3% sobre sobre los conceptos y valores economicos de las tablas salariales por categorías.

Aumento variable:

- 0,20% Si se consigue un nivel de devoluciones inferior a 270 p.p.m.
Estas cantidades se calcularan sobre salario bruto y no será consolidable.

Incremento para 1998

- Aumento porcentual I.P.C. + 0,25% sobre sobre los conceptos y valores economicos de las tablas salariales por categorías.

Aumento variable:

Se negociara según objetivos año.
Estas cantidades se calcularan sobre salario bruto y no será consolidable.

Sin cláusula de revisión salarial.

Art. 11.- AYUDAS FAMILIARES

Ayuda escolar:

La Empresa abonará por hijo, en el mes de Septiembre a todo el personal que tenga hijos en edad escolar comprendida entre 3 y 16 años (ambos inclusive).

1997	15.450 Pts./anuales
1998	I.P.C. + 0,25%

Ayuda familiares disminuidos:

La Empresa abonará por familiares deficientes en primer grado y bajo custodia de algún trabajador de RIESA. (12 mensualidades)

1997	6.489 Pts./mes
1998	I.P.C. + 0,25%

Art. 12.- 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 semestre 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.

Art. 13.- PREMIO DE VINCULACIÓN

Se establecen tres premios de vinculación a los 15, 30 y 40 años de servicio en la Empresa.

Consiste en una mensualidad de la retribución total, sobre la base de cotización mensual, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Art. 14.- DIETAS

Las dietas se abonarán en razón de la cuantía que determine como gasto la Administración:

Dieta completa:	13.260 Pts
Media dieta:	3.672 Ptas.

Quando las cantidades antes indicadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de gastos a justificar.

Quando el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento por ferrocarril, por necesidades de la Industria y por orden de la Empresa, ésta los abonará en primera clase conforme a lo que establece el artículo 82 de la Ordenanza Laboral derogada.

Quando 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 de esta Ordenanza.

Art. 15.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, por cada cuatrienio. (15 pagas anuales).

1997	5.356 Pts./mes
1998	I.P.C. + 0,25%

Los aumentos periódicos por antigüedad comenzarán a devengarse en el mes en que se cumpla el cuatrienio.

Dichos aumentos no afectarán a aprendices, pinches, aspirantes y botones.

CAPÍTULO IV

GARANTÍAS SINDICALES

Art. 16.- 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.

Art. 17.- 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 entenderá como tales la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora o Comisión Paritaria del presente Convenio.

Art. 18.- BOLSA DE HORAS SINDICALES

Se llega al siguiente acuerdo:

Cada miembro podrá ceder hasta un 50% de sus horas mensuales para la actividad sindical, desarrollada fuera del ámbito de la de la Empresa.

Deberá notificarse a la Empresa, 7 días antes de su utilización, mediante escrito firmado por el cedente y cesionario, con expresión del Sindicato de pertenencia, número de horas cedidas, mes al que corresponden y actividad que motiva la cesión.

Podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los Sindicatos representativos del sector, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia, expedidas ambas por los Secretarías Provinciales de los aludidos Sindicatos u otro Organismo Territorial equivalente en su caso.

En ningún caso podrán transferirse las horas no utilizadas de un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 19.- INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ ABSOLUTA O MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO

La empresa mantendrá en vigor póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de los trabajadores de la empresa en el supuesto de accidente de trabajo, por una cuantía de 3.500.000 Ptas.

El beneficiario de este seguro será el cónyuge del empleado y en su defecto los hijos, salvo manifestación expresa y por escrito del empleado a favor de otra persona.

Los derechos a satisfacer por la transmisión serán a cuenta de la empresa cuando los derecho habientes lo sean por consanguinidad o afinidad en primer grado.

Art. 20.- REVISIÓN MEDICA

Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión en la empresa serán sometidos a reconocimiento médico; practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por penosidad o toxicidad.

Cuando sea posible se realizarán en los Servicios del Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El resultado se dará a cada trabajador.

Art. 21.- AUSENCIA POR ENFERMEDAD

En caso de enfermedad o accidente, la Empresa aportará el porcentaje correspondiente hasta completar el 100% del salario medio percibido en los seis meses anteriores a aquel en que se produzca la baja.

Se entiende como salario medio percibido, la suma de las seis nóminas, sin contabilizar las pagas extraordinarias que existen en dicho período.

Se considera remuneración real, la suma de los siguientes conceptos: Sueldo convenio, antigüedad y mejoras voluntarias.

Art. 22.- ROPA DE TRABAJO

La Empresa proveerá a sus trabajadores anualmente, de las prendas de vestir (dos como mínimo) y del calzado adecuado, de acuerdo con el trabajo a realizar, y según el Art. 142 de la Ordenanza de Seguridad e Higiene, las cuales solo podrán ser utilizadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

CAPÍTULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

Art. 23.- JUBILACIÓN

La edad de jubilación será obligatoria a los 65 años.

Los trabajadores podrán optar por la jubilación anticipada a partir de los 60 años. Cuando exista acuerdo, la Empresa indemnizará al trabajador con las cantidades que se pacten en cada caso.

Se podrá solicitar la jubilación a los 64 años según lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, modificada por la Ley 332/1984, de 2 de Agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo (B.O.E. de 20 Julio).

Art. 24.- MANTENIMIENTO DE EMPLEO

Conscientes de la necesidad de detener la caída del empleo en el Sector, la empresa se compromete a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales.

La empresa se compromete a no contratar a trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otra empresa y/o tengan ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente convenio.

Art. 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS

De conformidad con el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán consideración de horas extraordinarias, aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el calendario laboral.

Se abonarán un 50% más que la hora ordinaria, o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Art. 26.- CONTRATACIÓN LABORAL

Las partes firmantes del presente convenio, aceptan explícitamente toda la normativa sobre contratación laboral. Se deja a empresa y trabajador la posibilidad de llegar a otros acuerdos.

Todo trabajador después de 6 meses en plantilla, si mantiene la categoría de peón, se le concederá la de especialista, se computarán todos los períodos trabajados en la empresa

Art. 27.- PERMISOS

A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los trabajadores en el art. 37 y para dar una orientación de los grados de la 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 permisos previo aviso y justificación:

Permisos Retribuidos

- 1.- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2.- 1 día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.
- 3.- 3 días en los casos de fallecimiento, 4 si es necesario desplazarse fuera de la Provincia.

4.- 3 días por nacimiento de hijos, 4 si es necesario desplazarse fuera de la Provincia.

5.- 2 días por enfermedad grave, 4 si es necesario desplazarse fuera de la Provincia.

6.- 1 día por traslado del domicilio habitual.

7.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta un límite de 16 horas al año.

8.- 1 hora para las trabajadoras en período de lactancia de un hijo menor de 9 meses, este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso que ambos trabajen.

9.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido en ejercicio del sufragio activo (según normativa vigente).

Permisos no Retribuidos

Es establece la posibilidad de disfrutar de permiso no retribuido en las siguientes condiciones:

- Será de un máximo de tres días por año natural.
- Previo acuerdo entre trabajador y Empresa.
- Deberá comunicarse a la Empresa con un mínimo de tres días.
- No serán acumulables a períodos de vacaciones.
- El número máximo de trabajadores que podrán disfrutarlo simultáneamente será de tres.

Art. 28.- TRANSPORTE

El transporte a Marialba de la Ribera, será en autocar, por cuenta de la Empresa. Para casos de servicio médico la Empresa pondrá a disposición del personal el medio de transporte adecuado.

Asimismo, tendrán derecho a medio de transporte los trabajadores/as que tengan derecho a utilizar el permiso por lactancia o de reducción de jornada para atender a los hijos menores de 6 años.

Todo ello será igualmente válido para el personal contratado con posterioridad a esta fecha.

Los desplazamientos por motivos de trabajo, solicitados por la Empresa será compensado a los trabajadores, a razón de 35 Pts./Km. recorrido, siempre que no se utilicen medios de transporte de/o a cargo de la Empresa.

Art. 29.- FONDO SOCIAL

Se crea un Fondo Social mixto con la aportación inicial de 200.000 Pts. por parte de la Empresa y 1.000 pts. de cada trabajador. Será utilizado para fines sociales, recreativos, deportivos, etc.

Será administrado por un representante del Comité y otro de la Empresa.

La aportación de la Empresa se paralizará en caso de situación económica grave.

CAPÍTULO VII

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 30.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN.

1.1 NORMA GENERAL

La organización de las tareas y de los trabajos en cada una de las secciones y dependencias de la fábrica, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responde de su ejercicio ante el organismo competente. En consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograrse el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, material, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los medios de que se disponen y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

1.2 FACULTADES

Son facultades de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las Normas Legales de estricta observancia:

- a).- La exigencia de los rendimientos mínimos y normales, más adelante, establecidos.
- b).- La calificación de las tareas.
- c).- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas, tareas y funciones específicas) para que el trabajador o trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, la exigencia a que se refiere el punto primero.
- d).- Fijación de los índices de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- e).- Señalar las normas de vigilancia y diligencias en el cuidado de máquinas y utillaje.
- f).- Re distribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la Organización y Producción conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la O. L. para Industrias Siderometalúrgicas.
- g).- La realización, de las modificaciones en los métodos, tiempos y distribución del, personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillaje, etc., con las limitaciones legales establecidas.
- h).- Adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten de aplicar el establecimiento y/o los cambios de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso en cuestión.
- i).- El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través del Comité de Empresa, en su caso, en espera de la resolución de los Órganos a quienes corresponda.
- j).- Establecer, si procede un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal como a las tareas.
- k).- Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles, de acuerdo con las necesidades y características generales o explícitas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

1.3. OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN

- Informar al Comité sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- Establecer y redactar fórmulas para los cálculos de la remuneración de forma clara y sencilla con el fin de que los trabajadores puedan comprenderla normalmente.
- Limitar hasta un máximo de 90 días naturales la experimentación de los nuevos sistemas de organización, garantizando durante este período la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.
- Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, presentar al organismo competente propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimientos de primas o incentivos para la resolución que proceda.
- Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo, las cantidades y tiempos de ejecución vigentes para los mismos (CH).
- Proponer la formación.
- Fomentar toda iniciativa encaminada a la mejora de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre Empresa y Trabajadores.

Art. 31.- SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO.

2.1. NORMA GENERAL

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la Empresa, Secciones, Talleres o personas profesionales de los mismos, corresponde a la Dirección.

Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Empresa, las discrepancias que surgen entre las partes sobre la mediación y valoración de rendimiento o actividades, serán objeto de examen conjunto por representantes de la Dirección y Comité, y si persiste el desacuerdo, se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

El sistema de trabajo establecido es el llamado comúnmente SISTEMA CENTESIMAL, a detallar más adelante.

El proceso de trabajo en los talleres será realizada según el sistema "JUST IN TIME" (J.I.T.)

2.2. ANÁLISIS DE RENDIMIENTOS

La determinación del sistema de análisis y control del rendimiento será de libre iniciativa de la Dirección de la Empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, el Comité o en su defecto los trabajadores, podrán acudir al Organismo competente, sin que por ello se paralice la experimentación del método.

La fijación del rendimiento OPTIMO tendrá por objeto limitar la aportación del personal de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado, conocedor de su trabajo y entrenado en el puesto que ocupa.

Se reconoce el sistema actual por acuerdo de ambas partes, en el que se determinan los rendimientos mínimos o normales para cada tarea o puesto de trabajo que se deben alcanzar durante la jornada laboral. Estos rendimientos mínimos tendrán la consideración de rendimientos normales mínimos, obligatorios y exigibles a cualquier trabajador con capacidad normal.

El método operativo correspondiente a cada puesto de trabajo queda minuciosamente reflejado por escrito en la "Ficha de Instrucciones".

Este método se distribuye al jefe de talleres y estará a disposición de los trabajadores en el puesto de trabajo durante un tiempo prudencial para toda clase de consultas y aclaraciones que serán efectuadas por los jefes respectivos, en colaboración con el personal técnico de la Empresa.

La fijación de los tiempos del método corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa. El "tiempo normal" que se concede para una operación determinada, será el que resulte de la medición de trabajo estudiado científicamente, empleando para ello las técnicas, tiempo predeterminado, MTM, cronometraje, muestreo de trabajo u otra técnica de medición profesionalmente reconocida.

En la realización del estudio y medición del trabajo se tienen en cuenta las recomendaciones de la O.I.T. de Ginebra, poniendo especial cuidado en descomponer el trabajo en elementos, para así de esta forma poder juzgar mejor las actividades durante la medida y obtener con exactitud los tiempos medidos normalmente.

A estos tiempos se aplicarán los coeficientes de mayoración, por fatiga, necesidades personales, imprevistos y otras circunstancias necesarias propias de la dificultad del trabajo.

Se pondrán en conocimiento del Comité, los "tiempos normales" calculados, así como las modificaciones realizadas en los mismos. Toda revisión del sistema será expuesta al trabajador a través de sus jefes en el momento de su implantación.

2.3. DEFINICIONES DE LA ACTIVIDAD Y DETERMINACIÓN DE TIEMPO NORMAL

- Actividad óptima es aquella que cumple las siguientes normas:
 - Realizar perfectamente el trabajo.
 - Durante toda la jornada laboral y un día tras otro.
 - Con un operario adaptado.
 - Liberando totalmente su capacidad de energía.
 - Sin alteración pasajera o permanente de la salud del operario o de su individualidad.
 - Y con descanso compensador concedido en función del esfuerzo realizado.
- Actividad normal, es aquella que corresponde a las 3/4 partes de la actividad óptima:
 - Actividad óptima horaria : 133,33 centesimal.
 - Actividad normal horaria : 100,00 centesimal.
- Actividad máxima pagada : 133 centesimal.

2.4. REVISIÓN DE LOS TIEMPOS

Toda revisión de tiempos, tarifas ó sistemas, se pondrá en conocimiento de los trabajadores a través de sus jefes en el momento de su implantación.

La revisión de los métodos, tiempos y tarifas podrá efectuarse por la Dirección de la Empresa o a petición de la representación legal de los trabajadores por alguna de las causas siguientes:

- Por cambio de método de trabajo ó procedimiento industrial.
- Si existe un manifiesto error en el cálculo.
- Si en el trabajo de equipo o grupo hubiese cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación importante y sustancial de las condiciones de trabajo.
- Cuando la suma de pequeñas modificaciones en el método, que tomadas individualmente no representan alteración, pero sí que tengan una incidencia notable considerándolas en su conjunto.
- Cuando en un trabajo determinando se alcance fácilmente y por varios trabajadores: los rendimientos correspondientes al máximo pagado.

2.5. PAROS IMPRODUCTIVOS

Si el paro es debido a causa de fuerza mayor, independientemente de la voluntad de la Empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo. El modo de recuperación será fijado por la empresa de acuerdo con el Comité.

Estos tiempos no serán tenidos en consideración en el cálculo del rendimiento que se tenga hasta el momento del paro.

Art. 32.- RENDIMIENTOS MÍNIMOS

- Todo el personal de la Empresa contrae la obligación de trabajar a la actividad mínima exigible de 100, para poder disfrutar de las condiciones económicas pactadas.
- La actividad inferior a 100 podrá ser considerada como falta grave por disminución voluntaria del rendimiento siempre que no concurren las circunstancias de falta de aptitud o falta de condiciones de trabajo previstas.

Art. 33.- PLANTILLA

La determinación de la plantilla se hará por la Dirección de conformidad con las necesidades y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento máximo.

El personal directo de la Empresa será determinado por la Dirección en función de la carga de trabajo.

Art. 34.- PUNTOS GENERALES SOBRE LAS PRIMAS O INCENTIVOS

El cálculo de las primas ó incentivos a la producción, se realizará de la siguiente manera:

Periodicidad de las Primas

1.- La Prima ó Incentivo a pagar, se obtiene en función de la Actividad trabajada y la Calidad obtenida (% de rechazos que implican reproceso de algún tipo).

2.- Tendrán carácter mensual y se computa como media mensual de éstos conceptos.

3.- El concepto de "Kanban-Información-Limpieza", tendrá carácter diario. Como cumplimiento de éste objetivo, se pagará una prima por día trabajado.

4.- Esto quiere decir que durante el período de adaptación, por incumplimiento de algún objetivo anteriormente señalado, se dejará de percibir ésta prima los días que se incumpla.

5.- Después del período de adaptación ésta cantidad se asimilará a la tabla general de primas por productividad y calidad, estos conceptos formaran parte de las instrucciones de trabajo.

Cálculo de la Actividad

1.- (Unidades Producción total del mes (CH) - Rechazos del mes). x (Tiempo teórico por unidad en CH)

Tiempo teórico por unidad = Tiempo normal para realizar la unidad en CH
Rechazos = N° de unidades reprocesadas y/o rechazadas al mes.

2.- Tiempo total efectivo mes =
(Tiempo de presencia durante el mes) - (Incidencias)

Tiempo de presencia durante el mes =
Suma tiempos de presencia individuales de los componentes de la célula en un mes

Incidencias = Tiempos improductivos justificables + Absentismo

$$ACTIVIDAD = \frac{PRODUCCIÓN TOTAL MES (CH)}{TIEMPO TOTAL EFECTIVO MES (Horas)}$$

CALCULO DE LA CALIDAD % OBTENIDA

Para el cálculo del intervalo de calidad se tendrán en cuenta, el número de unidades rechazadas durante el mes y las unidades totales producidas durante el mismo período. La relación entre ambas x 100 nos dará la calidad obtenida del mes.

PUNTOS A TENER EN CUENTA

- Control diario del personal que compone las células y el tiempo efectivo que se está trabajando en ellas durante una jornada de trabajo.
- Control del absentismo del personal de cada célula.
- Control de los tiempos improductivos justificables y no justificables

Se entiende por **tiempos improductivos justificables**, y por tanto no computable y a descontar del tiempo real de presencia, los siguientes: Paros debidos a falta de material y Tiempos destinados a formación en el puesto de trabajo.

Se entiende por **tiempos improductivos no justificables** y por tanto achacable al trabajador: Pausas para café, salidas al baño y en general las ausencias del puesto de trabajo sin justificación.

Hay que recordar que, en los tiempos estudiados para cada puesto ya se han tenido en cuenta tales necesidades personales y así se han mayorado con unos coeficientes que nos incluyen dichos tiempos en la operación.

4.- Durante la I.L.T. de los trabajadores, no percibirán prima alguna, pero sí lo hará quien lo sustituya si fuese necesario.

5.- Los conceptos a tener en cuenta para las primas por calidad, quedarán específicamente reflejados en cada una de las células, siendo un compendio de la mayoría de los conceptos del auto control.

Cada célula tiene que entenderse como CLIENTE de la anterior, y por ello se tiene que ser MUY TRANSPARENTE y dialogante a la hora de calificar ó de detectar cualquier defecto en los puestos siguientes, evitando situaciones confusas.

6.- La Dirección de la Empresa, tiene la potestad y la obligación de analizar e indagar posibles fraudes ó connivencias entre las células para evitar que los resultados sean falseados. Esta actitud por parte de cualquier persona sería calificada como falta muy grave.

7.- Es obligación de los trabajadores el cooperar para que exista la mayor transparencia posible en estos aspectos.

8.- Si antes de llegar al plazo máximo fijado Enero 97, todas las células se hubieran incorporado al sistema de incentivos J.I.T., se pasara al sistema de célula única a partir de la fecha en que se considere superado el período de adaptación.

9.- Para el pago de los Incentivos los períodos a tener en cuenta serán de 15 a 15 de cada mes.

10.- Se intentarán que las células sean lo más estables posible, es decir, que los componentes de las mismas sean siempre los mismos, designándose entre ellos un responsable de célula, y si no hubiese acuerdo lo designará el encargado.

11.- Todos los parámetros utilizados en este sistema de Incentivos o Primas son susceptibles de ser modificados en función de las necesidades de la Empresa.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- COMISIÓN PARITARIA

Se nombra con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras las de interpretación, control y seguimiento del presente convenio - según establece el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha comisión está formada por las siguientes personas:

Empresa	José L. Rodríguez Díez Mª Teresa Menéndez Zoreda
Suplentes:	A. Herrero de la Escosura Jerome Piquemal
Trabajadores:	Miguel Prieto Andrés José A. Paradiñas Calero
Suplentes:	Ricardo Salgado Vega Magdalena Fidalgo Llamazares

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

Leído el presente convenio por las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido lo ratifican, sellan y firman en León, cuatro de Julio de mil novecientos noventa y seis.

CAPÍTULO IX

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 1997

PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO

	TABLA 1.996	AUMENTO 3%	TABLA 1.997
PEÓN	109.610	3.288	112.898
PEÓN ESPECIAL	111.418	3.343	114.761
OFICIAL DE 3ª	111.959	3.359	115.318
OFICIAL DE 2ª	114.669	3.440	118.109
OFICIAL DE 1ª	116.271	3.488	119.759
ALMACENERO	111.365	3.341	114.706
CHOFER	14.548	3.436	117.984
VIGILANTE	109.774	31.93	113.067
AUX. VERIFICADOR	113.699	3.411	117.110
VERIFICADOR 3ª	114.548	3.436	117.984
VERIFICADOR 2ª	115.821	3.475	119.296
VERIFICADOR 1ª	118.579	3.557	122.136
AUX. MANTENIMIENTO	111.835	3.355	115.190

PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

AUX. ADMINISTRATIVO	111.835	3.325	114.160
ADMINISTRATIVO	114.548	3.436	117.984
REPROD. FOTOGRÁFICO	110.304	3.309	113.613
AUX. LABORATORIO	113.699	3.411	117.110
ANALISTA 2ª LABORATORIO	114.548	3.436	117.984
ANALISTA 1ª LABORATORIO	115.821	3.475	119.296
OFICIAL 1ª ADMÓN.	119.852	3.596	123.448
JEFE ADMINISTRACIÓN	126.216	3.786	130.002
DELINEANTE	118.791	3.564	122.355
ANALISTA INFORMÁTICA	129.399	3.882	133.281
TÉCNICO INFORMÁTICA	137.885	4.137	142.022
AUXILIAR ORGANIZACIÓN	114.017	3.421	117.438
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	116.139	3.484	119.623
TÉCNICO COMERCIAL	130.460	3.914	134.374
ENCARGADO	117.730	3.532	121.262
ENCARGADO TALLER	118.791	3.564	122.355
JEFE TALLER	127.277	3.818	131.095
JEFE 1ª	118.791	3.564	122.355
JEFE 1ª VERIFICACIÓN	119.852	3.596	123.448
INGENIERO	186.682	5.600	192.282
LICENCIADO	155.919	4.679	160.597

CAPÍTULO X

ANEXO II

TABLAS INCENTIVOS 1997

ACTIVIDAD	PRODUCCION / CALIDAD (PTS/HORA)				KAMBAN LIMPIEZA INFORMACION (PTS./DIA)
	1	2	3	4	
A	0	0<X<0,6	0,6≤X<1,2	>1,2	
95<A<100	41				
100	106	58	33	10	77
101	107	59	34	11	77
102	108	60	35	12	77
103	109	61	36	13	77
104	110	62	37	14	77
105	111	63	38	15	77
106	118	70	45	23	77
107	126	77	53	30	77
108	133	84	60	37	77
109	140	92	67	44	77
110	147	99	74	52	77
111	155	106	81	59	77
112	162	113	89	66	77
113	169	121	96	73	77
114	176	128	103	80	77
115	183	135	110	88	77
116	191	142	117	95	77
117	198	149	125	102	77
118	205	157	132	109	77
119	212	164	139	116	77
120	219	171	146	124	77
121	222	174	149	127	77
122	226	177	152	130	77
123	229	180	156	133	77
124	232	183	159	136	77
125	235	186	162	139	77
126	238	190	165	142	77
127	241	193	168	145	77
128	244	196	171	148	77
129	247	199	174	151	77
130	250	202	177	155	77
131	253	205	180	158	77
132	256	208	183	161	77
133	260	211	186	164	77

León, 11 de junio de 1997.- Siguen firmas ilegibles.

5991

85.000 ptas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial, para el Sector de Minería del Carbón (código 240320-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), esta Oficina Territorial de Trabajo,

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

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

León, 19 de junio de 1997.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

* * *

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MINAS DE LEON 1997

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO I.- Ámbito funcional. El presente Convenio regula las relaciones laborales de las Empresas y trabajadores que, habiéndose regido por la Ordenanza Laboral para la Minería del Carbón, se dedican a la explotación de Minas de Carbón en la provincia de León.

ARTICULO II.- Ámbito territorial. El presente Convenio será de aplicación en la provincia de León. Quedan incluidos en el mismo los centros de trabajo enclavados en la provincia, aún cuando la sede central o domicilio social de la Empresa radique fuera de la misma.

ARTICULO III.- Ámbito personal. El presente Convenio afectará a 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 concurran las circunstancias previstas en el artículo 1, párrafo 3.c), del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

VIGENCIA, DURACIÓN, PRORROGA Y DENUNCIA

ARTICULO IV.- El presente Convenio entrará en vigor, independientemente de la fecha de publicación por la Autoridad Laboral, y a todos los efectos, el día primero de enero de 1997, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1997.

Se entenderá posteriormente prorrogado de año en año, en tanto no sea denunciado, por escrito, por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. Se recomienda a ambas partes, la negociación del siguiente Convenio inmediatamente después de la denuncia del presente.

CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

ARTICULO V.- Se respetarán las situaciones que excedan de lo pactado en el presente Convenio, considerando éste en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo de forma que ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

NORMAS SUPLETORIAS

ARTICULO VI.- Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores (Real-Dto. Legislativo 1/95, de 24 de marzo); el Estatuto Minero (R. Decreto 3255/83, de 21 de diciembre); la Ordenanza General de Normas Básicas de Seguridad Minera (R. Decreto 863/85, de 2 de abril) y sus Instrucciones Técnicas Complementarias -tanto de ámbito nacional como de la Comunidad Autónoma de Castilla y León- y la Ley de Libertad Sindical (Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto), así como los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas.

CAPITULO II OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO VII.- Jornada de trabajo. Con carácter general, la jornada será de lunes a viernes, conservando el sábado su condición de día laborable y debiendo realizarse en ese día las labores de conservación, mantenimiento y aquellas otras inaplazables o urgentes que sean necesarias para el normal desarrollo del trabajo en la jornada siguiente.

Las Empresas que por causas tecnológicas o productivas así lo requieran, podrán realizar los trabajos en sábado, destinando a sus trabajadores mediante acuerdo con el comité de Empresa o los Delegados de Personal.

Las Empresas que carezcan de representantes de sus trabajadores, pactarán directamente con las Centrales Sindicales.

-Para el INTERIOR, la jornada diaria será de 7 horas y 15 minutos por cada día laborable, incluyéndose en esta duración, 15 minutos diarios de interrupción para el "bocadillo".

-Para el EXTERIOR, la jornada diaria será de 8 horas por cada día laborable, sin que se incluya en esta duración, interrupción alguna que, eventualmente, deberá adicionarse a la jornada que aquí se pacta.

A efectos retributivos, los días efectivamente trabajados deberán multiplicarse por el coeficiente 1,20.

Cuando los obreros del interior de lamina realicen a pié el recorrido desde la bocamina o pozo, hasta el lugar de trabajo o viceversa, el tiempo invertido se computará a razón de un cuarto de hora por cada Kilometro; pudiendo las Empresas emplear los medios de locomoción que juzguen precisos para abreviar dicho tiempo.

ARTICULO VIII.- La jornada de trabajo que aquí se pacta para el interior, se verá reducida a seis horas diarias cuando concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inusual del cuerpo al trabajar.

Del mismo modo, en las labores de interior en que el personal haya de realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada, ésta será de cinco horas como máximo. Si tal situación comenzase con posterioridad a las dos horas del inicio de la jornada, la duración de ésta no excederá de seis horas. En tales casos, el sistema de trabajo en régimen de destajos o incentivos deberá de considerar esta circunstancia, de forma que se valore un rendimiento equivalente al que el trabajador lograría en condiciones normales.

Cuando las aludidas circunstancias de temperatura y humedad, u otras igualmente penosas o peligrosas, se presenten de forma extrema y continuada o se den de forma simultánea dos o más de ellas (agua a baja temperatura o cayendo directamente sobre el cuerpo del trabajador, etc...), la administración minera determinará la reducción de los tiempos máximos de exposición; caso de que en el seno del Comité de Seguridad e higiene -de haberlo- no se hubiera llegado a acuerdo al respecto.

ARTICULO IX.- El trabajador que habitualmente no preste sus servicios en el interior, acomodará su jornada diaria a la de interior cuando preste sus servicios en labores subterráneas.

Si por razones organizativas un trabajador de interior fuese destinado ocasionalmente a realizar trabajos en el exterior, deberá serle respetada la jornada y las percepciones económicas de su puesto de procedencia.

ARTICULO X.- Anualmente se elaborará por las Empresas el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Las Empresas podrán negociar con los representantes de sus trabajadores, la fijación de descansos acumulados y las Fiestas Locales aplicables a las mismas.

ARTICULO XI.- Trabajo a turnos y descanso semanal. Las Empresas, de acuerdo con la representación de sus trabajadores, podrán establecer turnos y relevos, así como fijar horarios generales de trabajo coordinándolos en los distintos servicios. En todo caso, tales sistemas deberán respetar el descanso semanal mínimo fijado por el Estatuto del Minero. Del mismo modo, habrá de tenerse en cuenta la rotación de los relevos ordinarios, y que ningún trabajador permanezca en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en turnos de noche, deberán percibir un complemento de nocturnidad que será equivalente al 25% de su salario base convenio, y al que se causará derecho únicamente, cuando la jornada comprenda más de un tercio de su duración entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Por acuerdo entre las Empresas y los representantes de sus trabajadores, se podrá sustituir el complemento de nocturnidad por el disfrute de descansos adicionales.

Si no existiera acuerdo entre las partes sobre estas cuestiones, se someterán al criterio de la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León.

ARTICULO XII.- Vacaciones. La duración de las vacaciones será de treinta días naturales para todos los trabajadores, sin que en detrimento de esto puedan computarse las ausencias por Incapacidad Laboral Transitoria.

Disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones, los trabajadores que alcancen 223 días de trabajo efectivo, e igualmente de treinta y dos días naturales, los que alcancen 235 días de trabajo efectivo; en ambos casos, durante los doce meses anteriores al disfrute.

La retribución de las vacaciones se hará de acuerdo con el promedio que hubieran percibido en los días de trabajo efectivos, de los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. A estos efectos, se entenderán por días efectivos de trabajo, los en que realmente asistan incrementados en el coeficiente 1,20. El número de días a abonar por todas las empresas afectadas por el Convenio serán los laborables que coincidan dentro del período vacacional (como mínimo 25 y 27 laborables, para los trabajadores a los que, respectivamente, les correspondan 30 o 31/32 naturales de disfrute).

El día anterior al comienzo, las Empresas confeccionarán por duplicado un justificante que se firmará por ambas partes, quedándose cada una de ellas con un ejemplar.

Con carácter general, el período de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el primero de junio y el treinta de septiembre, pudiendo suscribirse pactos individuales para el disfrute fuera de dicho período. Si algún trabajador, una vez fijado el período de vacaciones pasara a la situación de baja por accidente o enfermedad, podrá disfrutarlas hasta el 30 de noviembre de dicho año. En todo caso, el inicio de las mismas no coincidirá con sábado, domingo o festivo. Los conflictos que puedan surgir por causa de las vacaciones, podrán plantearse en la Comisión Paritaria, que será asesorada por un representante de la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León.

Los trabajadores deberán conocer la fecha del disfrute de su período vacacional, con una antelación de dos meses.

En el supuesto de que no exista acuerdo sobre el mismo, será la jurisdicción laboral la que resuelva en los términos previstos en la Ley.

CAPITULO III MEJORAS SOCIALES

ARTICULO XIII.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán en plazo de dos meses desde la firma del mismo, una póliza de seguros por accidentes de trabajo -de la que se excluyen expresamente las enfermedades profesionales-, que permita a cada trabajador en activo o en Invalidez Provisional, causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

Para el supuesto de muerte, dos millones de pesetas. Por Incapacidad Permanente Absoluta, dos millones y medio de pesetas y por Incapacidad Permanente total, dos millones de pesetas. Ello, con los baremos normales establecidos. Para el resto de las incapacidades permanentes, se aplicarán los baremos existentes en las pólizas concertadas.

El coste de la póliza será sufragado en treinta por ciento por los trabajadores, y en un setenta por ciento por las Empresas a cuyo efecto éstas detraerán de los salarios mensuales la parte correspondiente al trabajador.

La Comisión Paritaria del Convenio gestionará la suscripción de una póliza de accidentes que pueda incluir las enfermedades profesionales como contingencia asegurada.

ARTICULO XIV.- Reconocimientos médicos. Las Empresas, de conformidad con lo prevenido al efecto por el Estatuto del Minero, practicarán a los trabajadores reconocimientos médicos al momento de ingreso, cambio de empleo o cese en las mismas; reconocimientos a los que deberán someterse aquéllos con carácter obligatorio, y de los que facilitando copia individualizada al trabajador, se conservará otra en el expediente personal de cada uno de ellos.

Realizarán también en sus instalaciones, una vez al año y a los trabajadores que lo soliciten, un reconocimiento por especialista adecuado. Con objeto de facilitar lo anterior, las Empresas estudiarán la posibilidad de suscribir un acuerdo con aquéllos Órganos de la Administración Autónoma competentes en la materia. En el supuesto de que tal reconocimiento no se pudiera realizar por causa imputable a la Empresa, deberá ésta abonar a los trabajadores que lo soliciten el salario y los gastos de desplazamiento del día que destinen a efectuarlo por su cuenta.

ARTICULO XV.- Útiles de trabajo. Las empresas, de acuerdo con los Comités o Delegados de Personal respectivos, facilitarán a los trabajadores las herramientas que éstos precisen, tales como casco, guantes, mascarillas adecuadas, y todo lo que a este respecto establece la normativa legal sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las Empresas y su Comités o Delegados de Personal, acordarán los criterios respecto a los gastos de conservación de las herramientas y su duración; si bien esta norma no se aplica cuando los trabajadores conviniesen con sus respectivas empresas, la eventual utilización de herramientas propias, mediante la correspondiente compensación económica.

Las Empresas facilitarán a sus trabajadores, lámparas eléctricas de mina con su cinto.

ARTICULO XVI.- Prendas de Trabajo. Las Empresas suministrarán a todos los trabajadores dos fundas ("monos") al año -que en el caso de los barrenistas y ayudantes de barrenistas serán tres y en el de los trabajadores de arranque (entendido este como el personal que está en la rampa) serán cuatro-, devengables una funda cada seis meses (cada cuatro para los barrenistas y ayudantes de barrenistas y cada tres para los de arranque), computándose para su devengo las ausencias al trabajo justificadas de has dos meses.

En el caso de un trabajador de nuevo ingreso, si éste cesa antes de tres meses en la Empresa, se le descontará de sus salarios la parte proporcional de coste de la funda.

También facilitarán a todos los trabajadores cuatro toallas al año, dos grandes y dos pequeñas, y una pastilla de jabón cada siete días laborables.

Suministrarán igualmente a cada trabajador dos pares de botas al año, que en el caso de trabajadores de nuevo ingreso que cesen antes de los tres meses, conllevarán descuento proporcional de sus salarios.

Se cuantifica en **20.394** pesetas/año, el coste de las prendas de trabajo que se especifican en este artículo y que serán satisfechas en metálico al trabajador que lo solicite expresamente.

Las Empresas podrán analizar con los representantes de sus trabajadores, la calidad de las prendas de trabajo.

ARTICULO XVII.- Suministro de carbón. Las Empresas afectadas por el presente Convenio suministrarán en los lugares señalados al efecto, dentro de sus instalaciones, carbón a todo el personal en activo en el que concurra la condición de ser cabeza de familia, así como a los subsidiados, jubilados, pensionistas y a los efectos de incapacidad permanente total.

Se entenderá por cabeza de familia a los efectos de este artículo, a la persona que en realidad sea sostén de la misma o que tuviese tal condición al ser declarado pensionista. El casado que viva en compañía de su esposa será siempre considerado cabeza de familia, aunque conviva con otras personas. Se considerarán incluidos en el término de subsidiados y pensionistas a tales efectos y, por tanto, con derecho a suministro de carbón, aquellos trabajadores que perciban prestaciones de la Seguridad Social en forma de subsidio o pensión, siempre que mantengan tal situación.

Tendrán asimismo derecho al suministro de carbón, las viudas que adquieran la condición de pensionistas en razón a los servicios prestados por sus causantes.

En cuanto a los perceptores del desempleo por hallarse en regulación temporal -manteniendo la relación laboral con sus Empresas-, también tendrán derecho al suministro; no teniéndolo en cambio los que, como consecuencia de expedientes de extinción del contrato, hayan quedado totalmente desvinculados de su Empresa.

El suministro de carbón será de 300 kilos en los meses de noviembre a marzo -ambos inclusive-, y de 250 kilos en los restantes, y la clase, la establecida por la costumbre. A aquellos trabajadores que acrediten carecer de instalaciones adecuadas para quemar carbón en su domicilio, se les abonará en compensación el importe del mismo a precio de coste.

La venta o cesión del carbón será sancionada: la primera vez con la suspensión del suministro durante tres meses; la segunda, durante seis meses, y la tercera, con pérdida indefinida del derecho al suministro.

ARTICULO XVIII.- Formación. Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de gestionar con el INEM y con la Administración Autónoma, la realización de cursos de formación profesional para sus trabajadores, que serán de carácter voluntario, tendrán una duración mínima anual de 6 horas y se celebrarán preferentemente fuera de la jornada de trabajo.

CAPITULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO XIX.- Salarios. El Salario base convenio a todos los efectos retributivos y como concepto general, unitario y sustitutivo de cualquier otra denominación existente, afectará económicamente a todos los trabajadores, y se señala para las categorías respectivas en la columna 1ª del Anexo I de este Convenio. En todo caso, se devengará por día efectivo de trabajo.

Las Empresas afectadas por el Convenio, lo abonarán a todos sus trabajadores, con independencia de los demás conceptos retributivos.

ARTICULO XX.- Plus de Asistencia. Se establece un Plus de Asistencia, devengable a razón de una cantidad de 330 pesetas diarias, que se percibirá de la forma siguiente:

- Por una falta no justificada al mes, se reducirá un 50 % el importe del Plus correspondiente a todo el mes.

- Por dos faltas no justificadas al mes, se reducirá un 75 % el importe mensual del Plus.

- Por tres o más faltas no justificadas al mes, se perderá el derecho al Plus de Asistencia de dicho mes.

ARTICULO XXI.- Complemento Personal. Se mantendrá el actual complemento personal, por idéntica cuantía que la percibida por cada trabajador al día de la fecha.

ARTICULO XXII.- Destajos. Los destajos, incentivos y demás retribuciones referidas a unidad de obra o calidad del trabajo, serán revisados con efectos primero de enero de 1997, incrementándose los precios vigentes un 2,50%.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, revisarán los destajos e incentivos:

- a) Por aplicación de los incrementos que puedan derivarse de éste Convenio.
 b) Por error en el cálculo o en la aplicación de los precios.
 c) Por mejora en los métodos de trabajo, modificación de instalaciones, introducción de nuevos sistemas de racionalización y mecanización y cambio de las condiciones de trabajo.

Los aumentos salariales de este Convenio, no se verán absorbidos ni compensados por las mejoras voluntarias que estuvieran vigentes a la firma del mismo y, por tanto, las gratificaciones voluntarias permanecerán constantes siempre que se mantengan idénticas las condiciones de trabajo y con respeto de lo prevenido en el artículo XXIII siguiente.

ARTICULO XXIII.- Gratificaciones voluntarias. Habida cuenta de que bajo esta denominación, Empresas afectadas por el presente Convenio han venido satisfaciendo retribuciones por unidad de obra, incentivos y otros conceptos salariales, se establece que todas las cantidades que pudieran abonarse durante la vigencia del convenio y que correspondan a cantidad y calidad del trabajo u otros conceptos salariales, deberán figurarse bajo su verdadera denominación y no incluidos en la genérica de "gratificaciones voluntarias".

ARTICULO XXIV.- Salario mínimo de garantía. Se configura un salario mínimo de garantía para el interior y otro para el exterior, que serán de 145.997 PTA/Mes el primero, y de 126.814 PTA/Mes el segundo, respectivamente. Su devengo, en todo caso, será por día efectivo de trabajo.

En las cantidades señaladas, no se incluyen las pagas extraordinarias, pero sí la parte proporcional de los sábados (coeficiente 1,20).

Su equivalencia diaria para un año de 247 días efectivos de trabajo, será de 7.093 PTA para el interior, y de 6.162 PTA para el exterior.

Estos importes, dada su condición de mínimos, quedarán absorbidos por cualquier retribución que puedan percibir los afectados mensualmente. No obstante, quedarán excluidas del cómputo a los efectos de tal absorción, las percepciones extrasalariales (horas extraordinarias, plus de nocturnidad, etc.), así como la antigüedad cuando se devengue.

Su percepción estará condicionada, mensualmente, a la inexistencia de faltas injustificadas al trabajo.

El derecho al salario mínimo de garantía, se iniciará a los tres meses del ingreso en la Empresa.

ARTICULO XXV.- Antigüedad. Se devengará a razón de un primer quinquenio y trienios sucesivos y por día efectivo de trabajo. Se cuantifica el importe de cada quinquenio y de cada trienio hasta el 31 de diciembre de 1.997, en el importe que para cada categoría se señala en la columna 3ª del Anexo I del Convenio.

ARTICULO XXVI.- Pagas extraordinarias. Durante la vigencia del presente Convenio, serán de treinta días naturales y se devengarán el la cuantía y con las salvedades que a continuación se expresan:

Grupo VIII e inferiores.....	81.206
Grupo X y superiores	71.215
Grupo IX	75.479

Estas pagas extraordinarias corresponden al primero de mayo, a julio y a Navidad. Se harán efectivas antes del 17 de julio y 22 de diciembre, respectivamente, las dos últimas. Se devengarán todas ellas, incluso la de mayo, en proporción a los días efectivos de trabajo.

ARTICULO XXVII.- Premio de Rendimiento. Se crea un premio sustitutivo de la retribución por exceso de rendimiento que señalaba el artículo 100 de la Ordenanza Laboral para la minería del Carbón. Se devengará por día efectivo de trabajo en la cantidad de 137 pesetas por cada tonelada de carbón vendible o su parte proporcional que supere el tope mensual de 1.440 kilogramos/hombre/día efectivo, siempre que la producción corresponda a extracción subterránea.

ARTICULO XXVIII.- Horas Extraordinarias. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento del 75% sobre el salario correspondiente a una ordinaria; entendido éste como el resultado de dividir todos los devengos salariales anuales por el número de horas de trabajo del año. Se realizarán sólo las horas extraordinarias imprescindibles.

Las Empresas podrán pactar con los representantes de sus trabajadores la sustitución de la compensación económica de las horas extraordinarias por tiempos de descanso que, en todo caso, no podrán ser inferiores a 1,75 horas de descanso por cada horas extraordinaria que se realice, y en cuyo caso no se computarán para el límite legal establecido.

ARTICULO XXIX.- Revisión. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), registrara al 31 de Diciembre de 1.997 un incremento superior al 3%, se efectuará una revisión salarial a todos los conceptos del Convenio, en el mes inmediatamente posterior a la constatación oficial de dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.997.

Esta revisión se abonará en una sola paga y en el mes inmediatamente siguiente al conocimiento oficial del dato que sirve de referencia.

ARTICULO XXX.- Derecho al promedio. En el supuesto de que un trabajador con categoría de picador estemplero, entibador barrenista o ayudante de barrenista fuese destinado por conveniencia de la Empresa a labores que hayan de realizarse a jornal, los días trabajados bajo este último régimen se liquidarán a razón del promedio obtenido en el mes de calendario más inmediato en que tenga por lo menos quince días de trabajo efectivo a destajo, computándose para el cálculo de dicho promedio todos los devengos obtenidos por destajo durante el citado periodo en el trabajo de procedencia.

ARTICULO XXXI.- Retribución en caso de paradas. Cuando por causas no imputables a descuido o negligencia de la Empresa e independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en maquinas, espera de materiales, etc...) no pueda comenzarse o sea preciso suspender la ejecución de una labor a destajo o incentivo, los trabajadores deberán permanecer a la expectativa o en sus puestos, respectivamente, hasta que pueda dar comienzo o reanudar el trabajo, o hasta que se les comunique la imposibilidad de hacerlo.

El tiempo que hayan estado inactivos se pagará a razón del salario base convenio - dejando a salvo el caso de aquellas Empresas en que por costumbre se pague de otra forma-, no abonándose a aquellos trabajadores que hubieran abandonado la mina o no hubieran permanecido en sus puestos de trabajo; sin perjuicio de las otras sanciones que puedan proceder.

Las interrupciones de la actividad laboral debidas a causas de fuerza mayor, de hasta treinta minutos de duración durante la jornada, no se computarán para la retribución.

ARTICULO XXXII.- Retribución de Vigilantes, Artilleros y sus ayudantes, Posteadores y Mineros de Primera. Los Vigilantes concertarán con las Empresas las bonificaciones o incentivos a percibir. Si no se produjese acuerdo sobre la materia, tal retribución en ningún caso podrá ser inferior al promedio del destajo o incentivo obtenido por los Picadores de la Empresa, del Grupo o del Taller a su cargo, según el sistema que venga rigiendo se tratase de Vigilantes de Interior, o al promedio del incentivo obtenido por el personal a sus órdenes, si se tratase de los demás Vigilantes.

A los Artilleros y Posteadores, en defecto de concierto con sus Empresas sobre bonificaciones o incentivos, se les garantizará el ingreso promedio que por destajos corresponda a los Picadores de la Empresa, Grupo o Taller donde presten sus servicios, según el sistema que viniese aplicándose. Los Ayudantes de Artillero, tendrán derecho a percibir una bonificación o incentivo equivalente al ochenta por cien de la que perciban los Artilleros a quienes ayuden.

De igual modo al previsto para los anteriores, se regula el ingreso garantizado como bonificación o incentivo para los Mineros de Primera, pero como sistema supletorio para aquellos casos en que estos especialistas no trabajen a destajo, o exista imposibilidad práctica de que lo hagan bajo tal sistema.

ARTICULO XXXIII.- Compromiso de producción. las partes firmantes del presente Convenio, en el ánimo de evitar la pérdida de jornadas efectivas de actividad en las Empresas, acuerdan recuperar los días de trabajo efectivo que se pierdan durante la vigencia del mismo por causas de fuerza mayor -siempre que no sean días consecutivos (en cuyo caso solamente se recuperaría el primero) y que la causa se presente antes de iniciar la jornada-; entendiéndose por tales, todas a excepción de las huelgas legales - ya sean de carácter general, sectorial de la minería del carbón o que tengan su origen en la propia Empresa- y de las faltas por accidentes mortales.

CAPITULO V CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y MOVILIDAD

ARTICULO XXXIV.- Contratación. Las Empresas entregarán a la representación de sus trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el simple deber de notificación a los mismos.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia deberá contener todos los datos del mismo, a excepción del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/82, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, acomodarán sus plantillas de tal manera que el número de contratos eventuales en relación con la plantilla total, será como máximo del siguiente tenor:

Empresas de hasta 50 productores, un 18% de trabajadores con contrato eventual; de 50 a 150 productores, un 15%; de 150 a 250 productores, un 8%, y de más de 250 productores, un 5%.

Las contrataciones eventuales que se realicen por las Empresas, no podrán exceder de DOS AÑOS.

ARTICULO XXXV.- Período de prueba. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de cuatro meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores.

Tanto la Empresa como el trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Concluido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, supondrán en todo caso interrupción del cómputo del mismo.

CAPITULO XXXVI.- Ascensos. Los puestos de Mineros de Primera serán cubiertos libremente por las Empresas entre Picadores, Barrenistas y Entibadores, y deberán tener un número de ellos equivalente al tres por ciento del personal de las categorías señaladas -considerándose la fracción como otra unidad., siempre que reúnan la condición de dominar las labores de las tres categorías de las que pueden proceder.

Los Posteadores, se cubrirán del mismo modo, aunque en el número que consideren necesario las Empresas, dentro de su facultad organizativa. Deberán proceder de la categoría de Picador.

Los ascensos a las restantes categorías se producirán teniendo en cuenta la facultad organizativa de las Empresas y entre el personal del propio oficio o afines, e irán precedidos de un período de prácticas, cuya fecha de comienzo deberá figurar por escrito.

En sus criterios, se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, dejando a salvo las especialidades del sector.

Los períodos de prácticas no podrán exceder de cuatro meses para los Vigilantes y el resto del personal de interior; excepción hecha de los ayudantes Mineros, en que no podrán exceder de tres meses.

Las condiciones de las prácticas y las causas de su renuncia serán convenidas entre las Empresas y los representantes de sus trabajadores.

Las Empresas no estarán obligadas a formalizar ascensos que no sean necesarios dentro del organigrama de trabajo que apliquen, salvo lo previsto en el párrafo cuarto del artículo siguiente.

ARTICULO XXXVII.- Movilidad. La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el desempeño de la prestación laboral.

La movilidad funcional para la realización de funciones que no correspondan a categorías equivalentes, solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso en que se encomienden funciones de inferior categoría, deberá existir justificación basada en necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. Las Empresas deberán comunicar esta situación a los representantes de sus trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos en que sean de inferior categoría, en los que mantendrá la de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo -de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación- en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de categoría superior por un período mayor de seis meses durante un año o de ocho durante dos años, el trabajador se consolidará en dicha categoría superior, si a ello no obstan las reglas pactadas en materia de ascensos, sin perjuicio de que pueda reclamar la diferencia salarial correspondiente.

En materia de movilidad geográfica de los trabajadores afectados por este Convenio, cuando no medie acuerdo se estará a lo previsto al efecto por el artículo 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO XXXVIII.- Movilidad por enfermedad profesional. Para los trabajadores que sean declarados afectados de primer grado de silicosis, se aplicarán las normas específicas sobre traslado a puesto compatible que regulan esta situación.

CAPITULO VI FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO XII.- Faltas. Toda falta cometida por un trabajador afectado por este Convenio, se clasificará atendiendo a su importancia e intención en:
a) Leve; b) Grave y c) Muy Grave.

-Son faltas leves las siguientes:

1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días naturales, reservándose la Empresa la facultad de no admitirle al trabajo en esos días.

2º.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio al normal desenvolvimiento de la producción o existiese riesgo de accidente, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

3º.- Pequeños descuidos en la conservación del material, las herramientas o la ropa de trabajo.

4º.- Faltar al trabajo un día durante treinta días naturales sin causa justificada. Cuando tuviera que relevar a un compañero o se siguiera perjuicio para la producción, se considerará falta grave.

- Se califican como faltas graves, las siguientes:

1º. Mas de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas durante un período de treinta días naturales.

2º.- Faltar tres días no consecutivos al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Ello, sin perjuicio de lo referido en el apartado 4º de las faltas leves.

3º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos que pretenda introducir la Empresa. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivara perjuicio, se considerará falta muy grave.

4º.- La negligencia o la desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. Tendrá tal consideración, la disminución del rendimiento maliciosa aunque no sea continuada.

5º.- La imprudencia en acto de servicio, que si pudiera suponer riesgo de accidente para él o sus compañeros, será considerada falta muy grave.

6º.- La reincidencia o reiteración en falta leve dentro de un período de treinta días naturales, siempre que se hubiera sancionado.

- Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

1º.- Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un año.

2º.- La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en treinta días naturales, o durante más de veinte días en el período de un año.

3º.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones o tareas encomendadas, así como el hurto o robo.

4º.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la Empresa.

5º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

6º.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto o consideración a sus jefes, así como a los subordinados o compañeros.

7º.- Causar accidentes graves o averías importantes por negligencia inexcusable.

8º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, incluso de forma colectiva.

9º.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo; la disminución colectiva del mismo y la incitación o provocación a tales hechos.

10º.- Fumar dentro de la mina o introducir en ella cerillas, mecheros y otros utensilios propios para producir llamas o chispas.

11º.- La reiteración o reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro de un período de noventa días y hayan sido sancionadas.

ARTICULO XL.- Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán:

- A) Por faltas leves, amonestación verbal o escrita.
 B) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
 C) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días o despido.

De las sanciones por faltas graves y muy graves se dará traslado a la representación de los trabajadores en la Empresa.

ARTICULO XLI.- Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Su caducidad, a efectos de reincidencia, se producirá en el plazo de veinte días para las leves; cuarenta para las graves y ciento veinte para las muy graves.

ARTICULO XLII.- Las infracciones que se cometan por las Empresas en relación con la materia objeto de regulación el presente Convenio, serán sancionadas conforme a la legislación de carácter general vigente en cada momento.

CAPITULO VII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTICULO XLIII.- Recibo de Salarios. Todas las empresas deben confeccionar los recibos de salarios especificando claramente los siguientes conceptos:

- Salario base del Convenio.
- Antigüedad, si la hubiere.
- Plus de Asistencia.
- Complemento Personal.
- Destajos e Incentivos.
- Exceso de Rendimiento.
- Base de Cotización a la Seguridad Social.
- Retenciones a cuenta del I.R.P.F.

ARTICULO XLIV.- Cese voluntario en la Empresa. El personal sujeto a este Convenio deberá solicitarlo de la empresa por escrito, con una antelación mínima de ocho días laborables. El incumplimiento de este requisito de preaviso, conllevará la pérdida de las partes proporcionales de liquidación correspondientes a los días que falten de preaviso.

ARTICULO XLV.- Tablero de Destajos. Las Empresas detallarán en el Tablón de Anuncios los trabajadores que efectúan sus labores por unidad de obra, haciendo constar el trabajo realizado y su precio.

ARTICULO XLVI.- Jubilación Anticipada. Las Empresas quedan obligadas a facilitar en el plazo de dos meses, la documentación necesaria a los trabajadores que alcancen los 64 años de edad, incluso aplicando los coeficientes reductores (artículo 22 del Estatuto del Minero) establecidos conforme a las disposiciones vigentes, durante la vigencia del presente Convenio y muestren su conformidad al afecto, para que puedan jubilarse con el 100 % de sus derechos pasivos en el marco de la normativa aplicable.

CAPITULO VIII GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO XLVII.- Garantías Sindicales. Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas para cada uno de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, y para el ejercicio de sus funciones de representación de los trabajadores de la respectiva Empresa, según se previene en el artículo 68, apdo. e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, podrán acumularse anualmente las horas de todos los miembros del correspondiente Comité integrados en una misma Central Sindical, sin rebasar el máximo legal, en uno o varios de ellos y de forma que puedan quedar, incluso relevados del trabajo -sin perjuicio de su remuneración-, los miembros del mismo que, en cada momento, designe la Central Sindical de que se trate; pudiendo ésta revocar por justa causa dicha designación.

Para que se produzca tal acumulación, la Central Sindical habrá de comunicárselo a la Empresa por períodos anuales y justificarlo posteriormente.

El Cómputo anual, se hará multiplicando las horas mensuales de cada uno de los miembros del Comité pertenecientes a la Central Sindical, por doce y por el número de ellos.

Lo anterior, es aplicable igualmente a los Delegados de Personal en las Empresas que no tengan Comité.

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 las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad de la empresa. No podrá sujetarse 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 actividad sindical legal.

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

a) En materia de reestructuración de plantillas, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslados de trabajadores cuando revistan 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) De 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.

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

Las Empresas descontarán en el recibo oficial de salarios, la cuota de afiliación sindical de los afiliados a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio que lo soliciten mediante autorización expresa de cada uno de ellos prestada por escrito. Las Centrales Sindicales comunicarán a las empresas, igualmente por escrito, la cuenta bancaria en que se ha de ingresar el importe de las cuotas recaudadas.

ARTICULO XLVIII.- Bolsa de Horas. Los representantes de los trabajadores que por escrito así lo acepten, podrán ceder un 30 % del crédito de horas que les corresponde con carácter permanente -siempre que la Empresa a la que pertenezcan dé su conformidad al pago de tales horas, indicando su importe-, a fin de que las Centrales Sindicales puedan acumularlas sobre uno o más de ellos de forma que puedan quedar incluso relevados del trabajo.

CAPITULO IX SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO XLIX.- Servicios Sanitarios. Las Empresas deberán cumplir las medidas de prevención sanitaria que establecen las normas vigentes.

Dentro de ello, organizarán los servicios sanitarios que requiera su dimensión, atendiendo a la mejor asistencia y transporte de los heridos al lugar donde hayan de recibir asistencia.

ARTICULO L.- Delegado Minero de Seguridad. Las funciones de vigilancia y control de la Seguridad e Higiene en el trabajo dentro de las empresas afectadas por el presente Convenio, se desarrollarán por el Delegado Minero de Seguridad, que se elegirá y tendrá las competencias y obligaciones que previenen los artículos 37 y siguientes del Estatuto del Minero. En aquellas empresas que tengan más de 50 trabajadores en plantilla, dicha figura se complementará con el Comité de Seguridad e Higiene, que se regula en los artículos 32 y siguientes de la referida disposición legal.

Se reconoce a los Delegados Mineros de Seguridad de las Empresas de menos de 250 trabajadores, un crédito de horas que, dejando a salvo el mínimo necesario para la realización de las tareas derivadas de su cargo, será de:

Hasta 50 trabajadores.....	3 días
De 50 a 150 trabajadores.....	5 días.
Más de 150 trabajadores.....	8 días.

CAPITULO X DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- El articulado del presente Convenio forma, incluso con su Anexo, un conjunto orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente.

SEGUNDA.- Los atrasos salariales del presente Convenio se harán efectivos de la siguiente forma: con la nómina correspondiente al mes de junio, los de enero y la extra de mayo; con la de julio, los de febrero y marzo, y con la de agosto, los de abril y mayo.

TERCERA.- 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 preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Dicha Comisión, estará integrada por las siguientes personas:
 - Por U.G.T., D. Andrés R. Moreno de la Torre y D. Manuel Cuadrado Blanco
 - Por C.C.O.O., D. Raúl Blanco Rodríguez y D. José A. López González
 - Por la Asociación Provincial de Empresas de Minas de Antracita, D. José A. Ballesteros López, D. Luis Fernández Rallo, D. Juan José González Núñez y D. Alberto Suárez García.

Además, integrarán la Comisión, representantes de los Sindicatos mencionados y en idéntico número, de la Asociación Patronal firmante.

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

CUARTA.- Los firmantes del presente Convenio, declaran expresamente vigente el nomenclador de la Ordenanza Laboral para la Minería del Carbón, aprobada por Orden Ministerial de 29 de enero de 1973.

QUINTA.- **Cláusula de descuelgue.** Las Empresas que estén en condiciones de acreditar que la aplicación del régimen salarial pactado en el presente Convenio puede afectar a su estabilidad económica, dañándola, deberán ponerlo en conocimiento de los representantes de sus trabajadores y de la Comisión Paritaria del Convenio.

Tal comunicación, deberá producirse dentro de los tres meses siguientes a la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los representantes de los trabajadores podrán exigir los documentos que consideren oportunos para la autorización del descuelgue y fijarán -de acuerdo con la Empresa- las líneas en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de re-enganche, etc...)

Caso de no existir acuerdo, será la Comisión Paritaria la que resuelva -por unanimidad- sobre los términos antes indicados; a cuyo efecto, se le hará llegar la documentación que haya sido recabada y cualquier otra que ésta interese.

Tanto los representantes de los trabajadores, como los miembros de la Comisión Paritaria, deberán tratar con la debida confidencialidad los datos que puedan conocer con motivo de su actuación en esta materia.

Leído el presente Convenio, y encontrándolo conforme en todo su contenido, las partes lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman con su Anexo.-----

León, 11 de junio de 1997.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MINAS TABLAS SALARIALES CON VIGENCIA PARA EL AÑO 1.997

CATEGORIAS	POR DIA / MES EFECTIVO DE TRABAJO							
	SALARIO BASE		PLUS	PRIMER QUINQ.		TRIENIOS		
	DIA /	MES	ASISTENC.	DIA /	MES	DIA /	MES	
INTERIOR								
GRUPO I - PERSONAL TECNICO TITULADO								
Categoría 1ª								
Ingeniero Superior	130.303		330		5.094		3.057	
Categoría 2ª								
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe	126.045		330		4.919		2.951	
Categoría 3ª								
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Subjefe	123.438		330		4.809		2.886	
Categoría 4ª								
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar	121.860		330		4.747		2.846	
Categoría 5ª								
Vigilante de 1ª	119.406		330		4.645		2.786	
Categoría 6ª								
Vigilante de 2ª	117.775		330		4.578		2.746	
GRUPO II - PERSONAL TECNICO NO TITULADO								
Categoría 1ª								
Vigilante de 1ª	118.686		330		4.611		2.768	
Categoría 2ª								
Vigilante de 2ª	117.022		330		4.545		2.728	
Monitor de 1ª	116.679		330		4.532		2.719	
Categoría 3ª								
Monitor de 2ª	114.772		330		4.453		2.671	
Oficial Técnico de Organización de Servicios	114.772		330		4.453		2.671	
Categoría 4ª								
Auxiliar Técnico de Organización de Servicios	112.985		330		4.379		2.627	
GRUPO III - PERSONAL OBRERO								
Categoría 1ª								
Minero de 1ª	4.750		330	186			111	
Posteador	4.750		330	186			111	
Barrenista	4.704		330	183			111	
Artillero	4.682		330	181			109	
Maquinista de Arranque	4.704		330	183			111	
Picador	4.666		330	181			109	
Entibador	4.666		330	181			109	
Oficial Electromecánico de 1ª	4.682		330	181			109	
Cambrero	4.628		330	178			107	
Maquinista de Tracción	4.628		330	178			107	
Caballista	4.628		330	178			107	
Tubero de 1ª	4.592		330	177			106	
Oficial de Oficio de 1ª	4.666		330	181			109	
Estemplero	4.648		330	181			109	

CATEGORIAS	POR DIA / MES EFECTIVO DE TRABAJO							
	SALARIO BASE		PLUS ASISTENC.	PRIMER QUINQ.		TRIENIOS		
	DIA	MES		DIA	MES	DIA	MES	
Categoría 2ª								
Oficial de Oficio de 2ª	4.628		330		178			107
Tubero de 2ª	4.543		330		174			105
Oficial Electromecánico de 2ª	4.628		330		178			107
Maquinista de Balanza o Plano Inclinado	4.582		330		177			106
Embarcador Señalista	4.582		330		177			106
Ayudante de Barrenista	4.582		330		177			106
Ayudante de Artillero	4.582		330		177			106
Categoría 3ª								
Ayudante Minero de Explotación	4.602		330		177			106
Ayudante Minero	4.582		330		177			106
Ayudante de Oficio Electromecánico	4.561		330		177			106
Categoría 4ª								
Bombero	4.561		330		177			106
Embarcador	4.543		330		174			105
Frenero o Enganchador	4.527		330		170			103
Frenista de Balanza o de Plano Inclinado	4.543		330		174			105
Compresorista	4.561		330		177			106
Categoría 5ª								
Aprendiz	4.442		330		172			104
EXTERIOR								
GRUPO IV - PERSONAL TECNICO TITULADO								
Categoría 1ª								
Ingeniero Superior y Licenciado	116.726		330			4.535		2.721
Categoría 2ª								
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe	112.856		330			4.376		2.625
Categoría 3ª								
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Subjefe	110.601		330			4.280		2.568
Categoría 4ª								
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar	109.141		330			4.221		2.533
Ayudante Técnico Sanitario	106.393		330			4.106		2.463
Maestro de 1ª Enseñanza	106.393		330			4.106		2.463
Graduado Social	106.393		330			4.106		2.463
Categoría 5ª								
Vigilante de 1ª	104.986		330			4.049		2.428
Maestro Industrial	104.986		330			4.049		2.428
Categoría 6ª								
Vigilante de 2ª	103.873		330			4.003		2.402
GRUPO V - PERSONAL TECNICO NO TITULADO								
Categoría 1ª								
Jefe de Servicio	107.786		330			4.166		2.499
Categoría 2ª								
Maestro de Taller	106.635		330			4.116		2.470
Categoría 3ª								
Vigilante de 1ª	104.423		330			4.024		2.415
Encargado de Servicio	106.635		330			4.116		2.470
Categoría 4ª								
Vigilante de 2ª	103.596		330			3.990		2.394
Monitor de 1ª	103.596		330			3.990		2.394
Oficial Técnico de Organización de Servicios	103.596		330			3.990		2.394
Categoría 5ª								
Monitor de 2ª	101.387		330			3.901		2.339
Técnico Organización de Servicios	101.387		330			3.901		2.339
GRUPO VI - PERSONAL OBRERO								
A) Profesionales de Oficios Varios:								
Mecánica, Electricidad, Construcción, etc.								

CATEGORIAS	POR DIA / MES EFECTIVO DE TRABAJO							
	SALARIO BASE		PLUS ASISTENC.	PRIMER QUINQ.		TRIENIOS		
	DIA /	MES		DIA /	MES	DIA /	MES	
Categoría Especial								
Jefe de Equipo	4.181		330	160			95	
Categoría 1ª								
Oficial de 1ª	4.146		330	160			95	
Categoría 2ª								
Oficial de 2ª	4.118		330	159			94	
Categoría 3ª								
Ayudante	4.065		330	158			94	
Categoría 4ª								
Aprendiz	3.823		330	147			88	
B) Profesionales de Oficios Propios de Mina:								
Categoría 1ª								
Lampistero de 1ª	4.146		330	160			95	
Lavador de 1ª	4.131		330	159			94	
Camintero	4.131		330	159			94	
Categoría 2ª								
Lampistero de 2ª	4.118		330	159			94	
Lavador de 2ª	4.078		330	158			94	
Aserrador de Sierra Circular o de Disco	4.131		330	159			94	
Cablista	4.131		330	159			94	
Cabeceador de Madera	4.131		330	159			94	
Comportero Señalista	4.086		330	158			94	
Cuadrero Herrador	4.118		330	159			94	
Maquinista de Ferrocarril	4.131		330	159			94	
Fogonero de Caldera Fija	4.086		330	159			94	
Maquinista de Plano o Balanza con Motor	4.078		330	158			94	
Maquinista de Tracción de Grúa o Pala Cargadora	4.078		330	158			94	
Fogonero de Ferrocarril	4.131		330	159			94	
Conductor de Tren	4.118		330	159			94	
Categoría 3ª								
Peones Especialistas								
Arriero	4.065		330	158			94	
Basculador de Accionamiento Mecánico	4.065		330	158			94	
Bombero	4.065		330	158			94	
Boyero	4.065		330	158			94	
Caballista	4.065		330	158			94	
Compresorista	4.065		330	158			94	
Comportero	4.065		330	158			94	
Cuadrero no herrador	4.065		330	158			94	
Encendedor	4.065		330	158			94	
Engrasador	4.065		330	158			94	
Frenista de Plano o Balanza Automática	4.065		330	158			94	
Peones Especialistas de 2ª								
Ayudante de Deshornadora	4.065		330	158			94	
Ayudante de Cargadora de Hornos	4.065		330	158			94	
Ayudante de Cribadora Cargadora	4.065		330	158			94	
Ayudante de Guía-Coque	4.065		330	158			94	
Ayudante de Manutención de Carbón	4.065		330	158			94	
Ayudante de Molino y Clasificación de Coque	4.065		330	158			94	
Peones Especialistas de 3ª								
Brochador	4.048		330	157			93	
Peón	4.048		330	157			93	
Manguero	4.048		330	157			93	
Barrilete	4.048		330	157			93	

GRUPO VII - PEONES

CATEGORIAS	POR DIA / MES EFECTIVO DE TRABAJO							
	SALARIO BASE		PLUS ASISTENC.	PRIMER QUINQ.		TRIENIOS		
	DIA	MES		DIA	MES	DIA	MES	
Categoría 1ª								
Peón	4.048		330		157		93	
Categoría 2ª								
Mujeres de Limpieza	4.048		330		157		93	
Categoría 3ª								
Pinches de 16 y 17 años	3.965		330		151		90	
Categoría 4ª								
Pinche de 14 y 15 años	3.909		330		149		90	
GRUPO VII - PERSONAL DE ADMINISTRACION Y ECONOMATO								
Categoría 1ª								
Jefe de 1ª	111.422		330		4.314		2.589	
Analista de Proceso de Datos	111.422		330		4.314		2.589	
Categoría 2ª								
Jefe de 2ª	108.283		330		4.185		2.511	
Programador de Informática	108.283		330		4.185		2.511	
Jefe de Despacho de Economato de 1ª Categoría	108.283		330		4.185		2.511	
Categoría 3ª								
Oficial de 1ª	106.771		330		4.124		2.473	
Taquimecanógrafo	106.771		330		4.124		2.473	
Traductor	106.771		330		4.124		2.473	
Jefe de Despacho de Economato de 2ª Categoría	106.771		330		4.124		2.473	
Operador de Informática	106.771		330		4.124		2.473	
Categoría 4ª								
Oficial de 2ª	105.245		330		4.058		2.433	
Perforista de Informática	105.245		330		4.058		2.433	
Categoría 5ª								
Auxiliar Administrativo	103.013		330		3.966		2.380	
GRUPO IX - PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES								
A) Personal de Custodia y Vigilancia								
Categoría 1ª								
Jefe Guarda Jurado	103.134		330		3.972		2.384	
Categoría 2ª								
Subjefe Guarda Jurado	101.709		330		3.911		2.346	
Categoría 3ª								
Guarda Jurado	101.184		330		3.890		2.335	
B) Personal de Despacho de Economato								
Categoría 1ª								
Dependiente	103.960		330		4.006		2.404	
Categoría 2ª								
Aspirante	99.941		330		3.839		2.303	
C) Personal de Servicios Varios.								
Categoría 1ª								
Maquinista de Extracción	107.526		330		4.151		2.493	
Categoría 2ª								
Conductores de Omnibus y Camiones de más de 5 Tns. con Carnet de 1ª Especial	105.229		330		4.058		2.433	
Categoría 3ª								
Conductores de Turismo y de Camiones de hasta 5 Tns.	103.974		330		4.008		2.406	
Categoría 4ª								
Etiquetero	101.387		330		3.901		2.339	
Almacenero	100.990		330		3.882		2.330	
Pesador de Báscula	89.871		330		3.425		2.054	
Categoría 4ª								
Conserje	100.990		330		3.882		2.330	
Apuntador de Madera	100.990		330		3.882		2.330	

CATEGORIAS	POR DIA / MES EFECTIVO DE TRABAJO							
	SALARIO BASE		PLUS	PRIMER QUINQ.		TRIENIOS		
	DIA	MES	ASISTENC.	DIA	MES	DIA	MES	
Categorfa 5ª								
Ordenanza	100.610		330		3.866		2.320	
Enfermero	100.610		330		3.866		2.320	
Telefonista	100.610		330		3.847		2.320	
Categorfa 6ª								
Portero	99.975		330		3.840		2.304	
Guardabarrera	99.787		330		3.831		2.299	
Categorfa 7ª								
Botones y Recaderos	97.208		330		3.727		2.236	
León, 11 de junio de 1997.								
	6160						145.000 ptas.	

Administración Municipal

Ayuntamientos

PONFERRADA

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 24 de febrero de 1997, acordó iniciar expediente de expropiación forzosa para la ejecución y apertura de la avenida de Pontevedra, entronque con la avenida de La Martina, cuya aprobación implica, de conformidad con el artículo 132 de la Ley del Suelo, la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación de los terrenos.

En ejecución del indicado acuerdo, y de conformidad con el artículo 197.2 del Reglamento de Gestión Urbanística, se somete a información pública, por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, la relación de propietarios y la descripción de bienes y derechos afectados por la ejecución y apertura de la avenida de Pontevedra, entronque con la avenida de La Martina, que aparece en el anexo adjunto, a los efectos de que durante ese plazo se puedan aportar ante este Ayuntamiento cuantos datos permitan la rectificación de los posibles errores en que se haya podido incurrir en la relación que se publica, al igual que hacer uso de los demás derechos que les asistan.

Ponferrada, 10 de junio de 1997.—El Alcalde, Ismael Alvarez Rodríguez.

RELACION DE BIENES AFECTADOS

Finca n.º	Superficie a ocupar	Situación	Uso
1	280 m.²	Avenida de Pontevedra Propietaria: Doña Esther Merayo González Domiciliada: Avenida de Pontevedra, núm. 14.	Sin uso
2	245 m.²	Avenida de Pontevedra Propietaria: Doña Esther Merayo González Domiciliada: Avenida de Pontevedra, núm. 14.	Sin uso
3	273 m.²	Avenida de Pontevedra Propietario: Don José Alvarez Alvarez Domiciliado: Calle José Antonio	Sin uso
4	230 m.²	Avenida de Pontevedra Propietario: Don Abel López Méndez Domiciliado: Avenida de Portugal, núm. 73-1.º	Sin uso
5	355 m.²	Avenida de Pontevedra Propietario: Don Abel López Méndez Domiciliado: Avenida de Portugal, núm. 73-1.º	Sin uso
6	35 m.²	Avenida de Pontevedra Propietario: Don Abel López Méndez Domiciliado: Avenida de Portugal, núm. 73-1.º.	Sin uso

5925

5.250 ptas.

VILLAGATON-BRAÑUELAS

Por don Magín Fernández Feliz, representante legal de Piedra de Brañuelas, S.A., se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad dedicada a Industria de Serrado de Piedra, en el Polígono Industrial de Brañuelas, de este término municipal.

Por lo que a tenor de lo establecido en el artículo 5 de la Ley 5/1993, de 21 de octubre y decreto 159/1994, de 14 de julio, para la aplicación de la LAC, se hace público para que todo aquel que pudiera resultar afectado de algún modo por dicha actividad, pueda ejercer el derecho de formular las alegaciones u observaciones que considere oportunas en el plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente edicto en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Brañuelas, 16 de junio de 1997.—El Alcalde, Benjamín Geijo González.

6066

1.875 ptas.

VILLAQUEJIDA

Aprobado por el Pleno Municipal el expediente de contratación de las obras de "Encauzamiento de un desagüe en Villaquejida" y el pliego de cláusulas económico-administrativas y técnicas que regirán la adjudicación de dichas obras mediante el sistema de subasta por el procedimiento abierto, se expone al público en la Secretaría Municipal, durante el plazo de ocho días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que puedan presentarse reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia subasta, por el procedimiento abierto, que se aplazará en el supuesto de que se formulen reclamaciones contra el pliego de condiciones y hasta tanto se resuelvan éstas.

Las características de la subasta son las siguientes:

Objeto: Las obras de "Encauzamiento de un desagüe en Villaquejida", con arreglo a la Memoria Valorada redactada por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, don Ismael Castro Patán.

Tipo de licitación: 2.105.110 pesetas, IVA y demás gastos incluidos. Podrá ser mejorado a la baja.

Plazo de ejecución: Dos meses a partir del día siguiente hábil a la formalización del contrato y realización del replanteo.

Fianzas: La fianza provisional se fija en 42.102 pesetas y la definitiva en el 4% del presupuesto del contrato.

Presentación de proposiciones: En la Secretaría Municipal, de lunes a viernes, y durante el plazo de veintiséis días naturales, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, desde las nueve a las catorce horas.

La documentación a presentar estará contenida en dos sobres cerrados, que podrán ser lacrados y habrán de ajustarse a lo indicado a continuación:

Sobre B): En su exterior se hará figurar el nombre del licitador, la inscripción "Proposición para optar a la subasta, mediante procedimiento abierto, de las obras de Encauzamiento de un desagüe en Villaquejida" y el subtítulo "Documentación" y contendrá:

a) Documento Nacional de Identidad del licitador y Cédula de Identificación Fiscal.

b) Si el licitador fuera una sociedad, copia compulsada de la escritura de constitución o modificación de la misma, debidamente inscrita en el Registro Mercantil.

c) Los poderes y documentos acreditativos de la personalidad en caso de hacerse la proposición a nombre de otra persona natural o jurídica, que serán bastanteados por el Secretario de la Corporación o Funcionario en quien delegue.

d) Las uniones temporales de empresas que se constituyan para tomar parte en la presente licitación, presentarán el documento por el que sus integrantes se obliguen solidariamente ante el Ayuntamiento, en el cual harán constar el nombre de su representante o apoderado único de la unión, con poderes bastantes para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta su extinción, haciendo constar, igualmente, el porcentaje de participación de cada empresa en la unión temporal.

e) Documento acreditativo de haber constituido la fianza provisional exigida por alguno de los medios previstos en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

f) Acreditación de no estar incurso en los casos enumerados en el artículo 20 de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

g) Documentación justificativa de hallarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.

h) En caso de tratarse de empresas extranjeras, deberán reunir los requisitos previstos en la normativa sobre contratación administrativa, según fueran de ámbito comunitario o extracomunitario.

i) Solvencia económica, financiera y técnica: Deberá ser acreditada mediante la presentación de cualesquiera documentos a que hacen referencia los artículos 16 y 17 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Sobre A): En su exterior figurará el nombre del licitador, la inscripción "Proposición para tomar parte en la subasta, mediante procedimiento abierto, de las obras de "Encauzamiento de un desagüe en Villaquejida" y el subtítulo "Oferta económica". En el interior de este sobre se introducirá la proposición económica, que habrá de ajustarse al siguiente modelo:

Don, mayor de edad, vecino de, con domicilio en, titular del DNI número, expedido en, con fecha, obrando en su propio nombre y derecho (o con poder bastante de, en cuya representación comparece) enterado de la subasta tramitada por el Ayuntamiento de Villaquejida para adjudicar, mediante procedimiento abierto, las obras de "Encauzamiento de un desagüe en Villaquejida", se compromete a realizarlas, con sujeción a la Memoria Valorada y pliego de condiciones económico-administrativas y técnicas, que conoce y acepta íntegramente, en el precio de pesetas (en letra y en número).

Lugar, fecha y firma.

Apertura de proposiciones económicas: En el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial de Villaquejida (León) a las catorce horas del tercer día siguiente hábil al de terminación del plazo señalado para la presentación de las mismas.

Villaquejida, 18 de junio de 1997.—El Alcalde (ilegible).

6067 11.375 ptas.

CISTIerna

Según lo preceptuado en el artículo 49 del Reglamento de Bienes de las Corporaciones Locales aprobado por RD 1.372/1986, de 13 de junio, y de conformidad con el acuerdo Pleno del Ayuntamiento, de fecha 11 de junio de 1997, punto 3.º, se expone a información pública por plazo de un mes en el tablón de anuncios y BOLETIN

OFICIAL DE LA PROVINCIA, durante el cual se pueden formular las alegaciones que se estimen pertinentes.

Características de los bienes investigados.

1.º—Solar de cien metros cuadrados en Cistierna, calle Rinconada La Paloma, n.º 3.

2.º—Solar de una superficie de treinta metros cuadrados, sito en calle Paloma, s/n.

3.º—Solar de una superficie de setenta y cinco metros cuadrados, sito en calle La Paloma, sobre el que se ha construido una vivienda.

Cistierna, 12 de junio de 1997.—El Alcalde, Emilio Gutiérrez Fernández.

5953 594 ptas.

* * *

Desafectado como bien de servicio público el edificio propiedad de este Ayuntamiento, ubicado en calle Pedro Fernández Valladares, de Vidanes, y calificado como bien patrimonial, según acuerdo Pleno del Ayuntamiento, de fecha 11 de junio de 1997, punto 4.º, se expone el procedimiento a información pública por plazo de un mes en el tablón de anuncios y BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, durante el cual se pueden formular las alegaciones que se estimen pertinentes.

Cistierna, 12 de junio de 1997.—El Alcalde, Emilio Gutiérrez Fernández.

5954 375 ptas.

SANTA MARINA DEL REY

Aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día once de junio de 1997, el "Proyecto de pavimentación de la calle José Antonio, en Sardonedo", redactado por el Arquitecto, don Aníbal Domínguez López, y por un presupuesto total de 7.097.812 pesetas, se expone al público por plazo de veinte días, contado a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, quedando el expediente a disposición de los interesados en la Oficina Municipal para su examen y deducir las alegaciones que estimen pertinentes.

Santa Marina del Rey, 13 de junio de 1997.—El Alcalde, José Emilio Fuertes Pérez.

5955 406 ptas.

BENAVIDES DE ORBIGO

Aprobadas inicialmente por el Pleno Municipal las Normas Subsidiarias Municipales, en cumplimiento de la legislación vigente, se exponen al público por espacio de 30 días, plazo durante el que los interesados podrán examinarlas y presentar las alegaciones que estimen pertinentes.

Benavides de Orbigo, 30 de mayo de 1997.—La Alcaldesa, Ana Rosa Sopeña Ballina.

5956 281 ptas.

ARDON

Por don José Luis Sánchez Martín, en nombre y representación de Teconsa, se ha solicitado licencia municipal para la explotación de una planta de aglomerado asfáltico, ubicada en los terrenos de la Gravera Villaverde, en el paraje Las Mangas, de Villalobar.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas, se somete el expediente a información pública durante quince días, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad de referencia puedan formular, en la Secretaría del Ayuntamiento, las alegaciones que tengan por conveniente.

Ardón, 13 de junio de 1997.—El Alcalde, César Castillo Alvarez.

5957 1.625 ptas.