



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE LEÓN



Administración.-Excma. Diputación (Intervención). Teléfono 987 292 171. Imprime.- Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.-Teléfono 987 225 263. Fax 987 225 264.-E-mail: dlimpre@argored.com	Viernes, 10 de agosto de 2001  Núm. 183	Depósito legal LE-1-1958. Franqueo concertado 24/5. Coste franqueo: 15 ptas. / 0,09 € No se publica domingos ni días festivos.																																				
<b>SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Precio (ptas.)</th> <th>IVA (ptas.)</th> <th>Franqueo (ptas.)</th> <th>Total (ptas.)</th> <th>Total (euros)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Anual</td> <td>7.580</td> <td>303</td> <td>4.500</td> <td>12.383</td> <td>74,42</td> </tr> <tr> <td>Semestral</td> <td>4.230</td> <td>169</td> <td>2.250</td> <td>6.649</td> <td>39,96</td> </tr> <tr> <td>Trimestral</td> <td>2.560</td> <td>102</td> <td>1.125</td> <td>3.787</td> <td>22,76</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicio corriente</td> <td>77</td> <td>3</td> <td>-</td> <td>80</td> <td>0,48</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicios anteriores</td> <td>91</td> <td>4</td> <td>-</td> <td>95</td> <td>0,57</td> </tr> </tbody> </table>		Precio (ptas.)	IVA (ptas.)	Franqueo (ptas.)	Total (ptas.)	Total (euros)	Anual	7.580	303	4.500	12.383	74,42	Semestral	4.230	169	2.250	6.649	39,96	Trimestral	2.560	102	1.125	3.787	22,76	Ejemplar ejercicio corriente	77	3	-	80	0,48	Ejemplar ejercicios anteriores	91	4	-	95	0,57	<b>ADVERTENCIAS</b> 1.ª-Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispondrán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETÍN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente. 2.ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se enviarán a través de la Subdelegación del Gobierno.	<b>INSERCIONES</b>  129 ptas. / (0,78 €) por línea de 85 mm., salvo bonificaciones en casos especiales para municipios. Carácter de urgencia: Recargo 100%.
	Precio (ptas.)	IVA (ptas.)	Franqueo (ptas.)	Total (ptas.)	Total (euros)																																	
Anual	7.580	303	4.500	12.383	74,42																																	
Semestral	4.230	169	2.250	6.649	39,96																																	
Trimestral	2.560	102	1.125	3.787	22,76																																	
Ejemplar ejercicio corriente	77	3	-	80	0,48																																	
Ejemplar ejercicios anteriores	91	4	-	95	0,57																																	

### SUMARIO



	Página		Página
Subdelegación del Gobierno .....	-	Administración Local .....	13
Diputación Provincial .....	-	Administración de Justicia .....	14
Administración General del Estado .....	-	Anuncios Particulares .....	16
Administraciones Autonómicas ....	1		

## Junta de Castilla y León

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector comercio textil de la provincia de León (código 240140-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 183, de 24 de septiembre de 1997).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León.

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

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 24 de julio de 2001.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA EL AÑO 2001

#### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

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

ARTICULO 2º.- **Ámbito personal.** El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios a las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en el art. 1º, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

ARTICULO 3º.- **Vigencia y duración.** El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día primero de enero de 2.001. Su duración será de un año, es decir hasta el 31 de diciembre de 2001. Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente convenio se abonarán en el plazo de un mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de León.

ARTICULO 4º.- **Condiciones más beneficiosas.** Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando éste en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

ARTICULO 5º.- **Normas supletorias.** Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco de Comercio aprobado por Resolución de 21 de marzo de 1.996, y modificaciones posteriores, los Reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que los tuvieran presentes y el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

ARTICULO 6º.- **Jornada de trabajo.** La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

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

ARTICULO 7º.- **Vacaciones.** Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de acuerdo con el Anexo I - salario base en vigor en cada momento más antigüedad- o Plus "Ad personam", que tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador, disfrutándose 20 días de las mismas de Mayo a Septiembre, ambos inclusive, y su inicio será después del descanso semanal, excepto cuando se disfruten meses naturales, salvo pacto en contrario. El calendario para el disfrute de dichas vacaciones ha de conocerse con la suficiente antelación. En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

ARTICULO 8º.- **Licencias - Permisos Retribuidos.** A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

**Consanguinidad:** Padres, Abuelos, Hijos, nietos y hermanos.

**Afinidad:** Cónyuge, Suegros, Abuelos políticos, Yernos, Nueras y Cuñados.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.

**ARTICULO 9º.- Formación.-** Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones en materia de formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

### CAPITULO III.- DEL PERSONAL Y CONDICIONES ECONOMICAS

**ARTICULO 10º.- Salarios.-** Los salarios pactados en el presente convenio para el año 2001, son los que figuran en el Anexo I del mismo.

**ARTICULO 11º.- Plus de asistencia.-** Se establece un Plus de asistencia para 2001 consistente en 462 pesetas (2,77 €), por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales, con independencia de cual sea la forma jurídica de su contratación o la modalidad contractual con que estén vinculados a la empresa.

**ARTICULO 12º.- PLUS "AD PERSONAM".-** Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del día 31 de diciembre de 1997, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 2 % en el año 1.998, un 2% en el año 1.999 y el 2,5% en el año 2.000.

**ARTICULO 13º.- Gratificaciones extraordinarias.-** Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Paga extraordinaria de Julio, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena del mes de Julio. A partir de 31-12-1997 se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.
- b) Paga extraordinaria de Diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de dicho mes. A partir de 31-12-1997 se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.
- c) Paga de beneficios o ventas: Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapten a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores en ningún caso al importe de una mensualidad..

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

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario que figure en la Tabla Salarial en vigor en el momento de su percepción más el Plus "Ad Personam" correspondiente.

**ARTICULO 14º.- Ropa de trabajo.-** Se facilitará una bata a los trabajadores que así lo soliciten en aquellas empresas que por su actividad tengan un mayor trabajo en movimientos de cajas y paquetes.

**ARTICULO 15º.- Dietas.-** Las dietas, para 2.001 se abonarán en razón a la siguiente cuantía: 1.320 pts (7,93€) la media dieta y 4.162 pts. ( 25,01 €), para la dieta entera, pudiéndose acoger al sistema de gastos a justificar previo acuerdo entre empresa y trabajador.

**ARTICULO 16º.- Clasificación profesional.-** Dando cumplimiento a lo establecido en el "Anexo de Adecuación" del Acuerdo Marco de Comercio, se ha procedido a la transformación de las categorías profesionales en grupos profesionales, que son los que

se describen en el Anexo II del presente Convenio, siendo sus funciones las en él especificadas, las cuales tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo.

**ARTICULO 17º.- Cláusula de Descuelgue.-** El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa- trabajadores.

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

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

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

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

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

### ARTICULO 18º.- Contratos formativos.-

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

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

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

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

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.

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

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

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

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Desempleados minusválidos.
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.
- Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Desempleados en situación de exclusión social.
- Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 19º.-Contratos de Duración Determinada.

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

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

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

ARTICULO 20º.- Revisión.- En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2.001 un incremento superior al 3,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2.000, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 01-01-2.001, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2.002 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

#### CAPITULO IV.-REGIMEN DISCIPLINARIO.-

ARTICULO 21º.- La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

ARTICULO 22º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

ARTICULO 23º.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 24º.- Faltas graves.- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2º.-La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 25º.- Faltas muy graves.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2º.-La simulación de enfermedad o accidente.

3º.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15º.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

ARTICULO 26º.- Régimen de sanciones.- Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan,

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

**ARTICULO 27º.- Sanciones máximas .-** Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- 1º.-Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2º.-Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3º.-Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

**ARTICULO 28º.- Prescripción.-** La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### CAPITULO V.- GARANTIAS SINDICALES

**ARTICULO 29º.- Garantías Sindicales.-** Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

- a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivo totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

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

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

**ARTICULO 30º.-Enfermedad o Accidente.-** En las situaciones de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, la empresa complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma hasta su curación o baja definitiva en la Seguridad Social.

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

**ARTICULO 32º.- Seguridad e higiene en el trabajo.-** Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

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

**ARTICULO 33º.-Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.-** Las empresas garantizarán a los trabajadores la percepción de 2.600.000 pesetas (15.626,31€), en caso de muerte o invalidez absoluta, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, según la legislación laboral, el ocurrido en ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute, por cuenta ajena, en las empresas afectadas por este convenio. A tal efecto, las empresas podrán contratar una póliza de accidentes que cubrirá los citados riesgos de invalidez absoluta o muerte y por la cuantía de 2.600.000 pesetas (15.626,31€) para 2.001.

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

#### CAPITULO VII.- DISPOSICIONES ADICIONALES

**ARTICULO 34º.- jubilación forzosa a los 65 años.-** Todos los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio cumplan los 65 años de edad, y reúnan los requisitos necesarios, conforme a lo previsto en las normas vigentes de la Seguridad Social en cada momento para acceder a una pensión de jubilación en su modalidad contributiva, se tendrán que jubilar forzosamente.

**ARTICULO 35º.- Premio de vinculación.-** En el supuesto de que un trabajador con más de 10 años de antigüedad en la empresa, cause baja en la misma por cualquier causa, excepto por despido procedente, a partir de los 61 años y hasta los 65 años, tendrá derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 61 años las vacaciones tendrán una duración de 4 meses, reduciéndose 1 mes por cada año, hasta alcanzar los 65 años. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión.

**ARTICULO 36º.-** Los trabajadores que por motivo de maternidad-paternidad soliciten una excedencia, las empresas obligatoriamente reintegrarán a su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado de dicha excedencia, teniendo que comunicar a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

#### CAPITULO VIII.- DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.-** Se nombrará la Comisión Mixta Interpretativa con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras, las de interpretación, control y seguimiento de este convenio. Resultando designados como vocales titulares por los trabajadores: D. Yolanda Gómez Fernández, D. Ana María Álvarez Díez y D. Mª Ampuria Díez (CC.OO.) y D. Gervasio Moral Anas (UGT), y dos representantes, uno de la central sindical CC.OO. y otro de la Central Sindical U.G.T. Por los empresarios, dos representantes de la Asociación Provincial del Comercio del Textil, integrada en FELE. Dos representantes de la Asociación Leonesa de Comercio (ALECO) y dos representantes del Circulo Empresarial Leonés (CEL). Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora designados por cada parte. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

- 1.- Interpretación del convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados, para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio. Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa y jurisdiccional correspondiente.

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

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

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

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a seis de Julio del dos mil uno.

#### A N E X O

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEON -2.001

GRUPO I	SALARIO PESETAS	EUROS
Titulado Superior, Director .....	137.155	824.31
<b>GRUPO II</b>		
Titulado Medio, Jefe de División .....	128.010	769.35
<b>GRUPO III</b>		
Jefe de Personal, jefe de compras, jefe de ventas, jefe de administración, encargado general.....	120.795	725.99
<b>GRUPO IV</b>		
Jefe de Almacén, jefe de Sucursal y Sección Mercantil, Encargado de Establecimiento.....	118.066	709.59
<b>GRUPO V</b>		
Contable, cajero, dibujante, escaparatista, programador de ordenadores, dependiente, viajante, Oficial Administrativo y Corredor de Plaza .....	105.396	633.44

**GRUPO VI**

Profesional de Oficio de 1ª, Visitador, Conductor de 1ª..... 101.545 610,29

**GRUPO VII**

Profesional de oficio 2ª, Rotulista, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja, Conductor de 2ª y Mozo especializado ..... 98.494 591,96

**GRUPO VIII**

Ayudante de oficio, Ayudante de Dependiente, Mozo, Cobrador, Vigilante, C. gananza y Empaquetador ... 89.676 538,96

**GRUPO IX**

Aprendiz, Aspirante..... 65.480 393,54

**GRUPO X**

Limpiadora por horas ..... 667 4,01

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

**ANEXO II****GRUPOS PROFESIONALES****GRUPO I**

**TITULADO SUPERIOR.-** Es quien en posesión de un título de grado superior reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

**DIRECTOR.-** Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades a su cargo.

**GRUPO II**

**TITULADO MEDIO.-** Es quien, en posesión de un título de grado medio reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

**JEFE DE DIVISION.-** Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

**GRUPO III**

**JEFE DE PERSONAL.-** Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

**JEFE DE COMPRAS.-** Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

**JEFE DE VENTAS.-** Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta en el establecimiento que realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

**JEFE DE ADMINISTRACION.-** Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

**ENCARGADO GENERAL.-** Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la Dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

**GRUPO IV**

**JEFE DE ALMACEN.-** Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

**JEFE DE SUCURSAL.-** Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

**JEFE DE SECCION MERCANTIL.-** Es el que está al frente de una sección, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

**ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO.-** Es el que está al frente de un establecimiento, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

**GRUPO V**

**CONTABLE, CAJERO, TAQUIMECANOGRAFO EN IDIOMAS EXTRANJEROS.-** Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

**DIBUJANTE.-** Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

**ESCAPARATISTA.-** Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objetos de venta.

**PROGRAMADOR DE ORDENADORES.-** Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables ó máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

**DEPENDIENTE.-** Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público del uso al que se destine, novedades, etc. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo que son necesarios para efectuar las ventas.

**VIAJANTE.-** Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera, del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO.-** Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

**CORREDOR DE PLAZA.-** Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

**GRUPO VI**

**PROFESIONALES DE OFICIO.-** Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo y oficial tercero o ayudante. Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento, comprendiéndose como ayudantes a quienes, previo el oportuno aprendizaje tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y de segunda.

**VISITADOR.-** Es quien, por cuenta de la empresa, realiza fuera o dentro de sus Establecimientos gestiones, visitas y encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

**CONDUCTOR DE PRIMERA.-** Es el conductor de vehículos de motor que tenga conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica.

**GRUPO VII**

**ROTULISTA.-** Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.-** Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografías, etc.

**AUXILIAR DE CAJA.-** Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

**CONDUCTOR DE SEGUNDA.-** Es el conductor de vehículos de motor que no tenga conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica.

**MOZO ESPECIALIZADO.-** Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfiar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

**GRUPO VIII**

**AYUDANTE DE DEPENDIENTE.-** Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

**MOZO.-** Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfiar o embalar y los reparte, ó realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiéndole encomendar también trabajos de limpieza del establecimiento.

**COBRADOR.-** Es el empleado que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

**VIGILANTE O SERENO.-** Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

**ORDENANZA.-** Es el empleado con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo

tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

**EMPAQUETADOR.**-Es el trabajador dedicado a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

#### GRUPO IX

**APRENDIZ.**- Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado con la empresa mediante contrato para la formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión del dependiente mercantil.

**ASPIRANTE.**- Es el trabajador menor de 18 años, ligado con la empresa mediante contrato específico, por el cual, a la vez que utiliza su trabajo se obliga a iniciarlo prácticamente, en los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato.

#### GRUPO X

**PERSONAL DE LIMPIEZA.**-Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Siguen firmas (ilegibles).

6285

79.000 ptas.

\* \* \*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Comercio Madera y Mueble de la Provincia de León (código 240290-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León número 183, de 24 de septiembre de 1997).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León.

**Acuerda:** Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta oficina territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 24 de julio de 2001.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR COMERCIO DE LA MADERA Y MUEBLE AÑO 2001

#### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 1º.- Ámbito funcional y territorial.**- El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por el Acuerdo General Marco de Comercio de fecha 21 de Marzo de 1.996, y modificaciones posteriores y que se dediquen a las actividades del Comercio de la Madera y del Mueble. Este convenio será de aplicación en León y provincia.

**ARTICULO 2º.- Ámbito personal.**- El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, con excepción de los cargos de Alta Dirección o Alto Consejo, en quienes concurren las características establecidas en el art. 1º, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

**ARTICULO 3º.- Vigencia y duración.**- El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día primero de enero de 2.001. Su duración será de un año.

Los atrasos originados por la entrada en vigor del presente convenio se abonarán en el plazo de un mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**ARTICULO 4º.- Condiciones más beneficiosas.**- Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando éste en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

**ARTICULO 5º.- Normas supletorias.**- Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco de Comercio, aprobado por Resolución de 21 de marzo de 1.996 y modificaciones posteriores y los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que los tengan vigentes y el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

**ARTICULO 6º.- Jornada de trabajo.**- La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio.

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

Se acuerda que en caso de que se pactara un horario unificado para todo el comercio, se estaría a lo dispuesto en él.

**ARTICULO 7º.- Vacaciones.**- Las vacaciones retribuidas para todo el personal afectado por este convenio serán de treinta días naturales, de los cuales, como mínimo, diecisiete días se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1º de Mayo al 30 de Septiembre, los restantes días se disfrutarán de acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. Se percibirán de acuerdo con el salario que figura en el Tabla Salarial anexa, vigente en cada momento, más el plus "Ad Personan".

**ARTICULO 8º.- Permisos Retribuidos.**- A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: Padres, Abuelos, Hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: Cónyuge, Suegros, Abuelos políticos, yernos, nueras y cuñados

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

#### CAPITULO III.- DEL PERSONAL Y CONDICIONES ECONOMICAS

**ARTICULO 9º.- Clasificación profesional.**- Dando cumplimiento a lo establecido en el "Anexo de Adecuación" del Acuerdo Marco de Comercio, se ha procedido a la transformación de las categorías profesionales en grupos profesionales, que son los que se describen en el Anexo II del presente Convenio, siendo sus funciones las en él especificadas, las cuales tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo.

**ARTICULO 10º.- Conductor, transportador o instalador de muebles.**- Se mantiene la categoría profesional denominada "conductor, transportador e instalador de muebles" en la que estarán encuadrados los conductores con carnet de primera y segunda clase, cuyo trabajo habitual consista en la carga, transporte, descarga e instalación de los muebles que son objeto de compraventa por la empresa.

**ARTICULO 11º.-** A efectos de retribución del personal no se hace distinción alguna de las categorías de los establecimientos mercantiles.

**ARTICULO 12º.- Jubilación forzosa a los 65 años.**- Todos los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio cumplan los 65 años de edad, se tendrán que jubilar forzosamente, siempre y cuando reúnan los requisitos necesarios, conforme a lo previsto en las normas vigentes de la Seguridad Social en cada momento para acceder a una pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

**ARTICULO 13º.- Mantenimiento de empleo.**- Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios para mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

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

**ARTICULO 14º.- Salario.**- Los salarios pactados en el presente convenio para el año 2001, son los que figuran en el Anexo I del mismo.

**ARTICULO 15º.- Cláusula de descuelgue.**- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para

aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

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

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

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

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

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

**ARTICULO 16º.- Plus de asistencia.-** Se establece un Plus de asistencia para 2.001 consistente en 361 pesetas (2,16 Euros) por día efectivo de trabajo, para todas las categorías profesionales.

**ARTICULO 17º.-PLUS "AD PERSONAM".-** Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio de antigüedad, se convirtieron a partir del día 31 de diciembre de 1997, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 2 % en el año 1.998, un 2% en el año 1.999 y el 2,5 % en el año 2.000.

**ARTICULO 18º.- Gratificaciones extraordinarias.-** Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

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

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

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

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

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario que figura en la Tabla Salarial en vigor en cada momento de su percepción, más el "plus ad personam" a los trabajadores que lo venían percibiendo como premio de antigüedad.

**ARTICULO 19º.- Dietas.-** Las dietas se abonarán en razón a la siguiente cuantía: 1.296 pts. ( 7,78€) la media dieta y 4.233 pts. (25,44€) la dieta entera.

**ARTICULO 20º.- Premio de vinculación.-** A todos los trabajadores que vienen prestando sus servicios en la misma empresa durante 25 años, se les abonará una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad del salario que perciba al cumplirse dicho tiempo. Aquellos trabajadores que lleven más de 20 años en la empresa y causen baja en la misma por cualquier causa, excepto por despido procedente, antes de los 25 años, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas.

**ARTICULO 21º.- Horas extraordinarias.-** Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas éstas como aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial previstos en la actual legislación.

#### CAPITULO IV.- GARANTIAS SINDICALES

**ARTICULO 22º.- Garantías Sindicales.-** Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68, a) del Estatuto de los Trabajadores, así como a la asistencia a las Comisiones Negociadoras y Paritarias del presente convenio.

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

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá 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 afiliación o actividad legal sindical.

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

a) En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo,

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

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

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

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

El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

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

**ARTICULO 23º.- Enfermedad o accidente.-** En las situaciones de baja por enfermedad o accidente el trabajador percibirá por parte de la empresa, la diferencia del salario íntegro hasta su curación o baja definitiva en la Seguridad Social.

**ARTICULO 24º.-Prevención de Riesgos Laborales.-** Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

**ARTICULO 25º.-Seguridad e higiene en el trabajo.-** Las empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

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

**ARTICULO 26º.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.-** Las empresas mantendrán en vigor la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez o muerte en cada uno de sus trabajadores, en el supuesto de accidente de trabajo, entendiéndose éste, según la legislación laboral, el ocurrido en ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio, siendo la cuantía de 2.200.000 pesetas ( 13.222,26 Euros), para cada una de dichas contingencias para el presente año.

#### CAPITULO VI.- OTRAS DISPOSICIONES

**ARTICULO 27º.-** Los trabajadores que por motivo de maternidad - paternidad soliciten una excedencia las empresas obligatoriamente reintegrarán en su puesto a los trabajadores que hayan disfrutado de dicha excedencia, teniendo que comunicar a la empresa con dos meses de antelación la finalidad de la misma.

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

#### ARTICULO 29º.-Contratos de Duración Determinada.

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

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

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

**ARTICULO 30º.- Revisión -** En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2.001 un incremento superior al 3,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2.000, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 01-01-2.001, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2.002 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

#### ARTICULO 31º.- Contratos formativos.-

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

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

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

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

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

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

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

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

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Desempleados minusválidos.
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.
- Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Desempleados en situación de exclusión social.
- Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CAPITULO VII.-REGIMEN DISCIPLINARIO.-

Artículo 32º.- La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 33º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 34º.- Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35º.- Faltas graves.- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2º.-La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36º.- Faltas muy graves.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2º.-La simulación de enfermedad o accidente.

3º.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

15º.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 37º.-**Régimen de sanciones.** Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan,

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

Artículo 38º.-**Sanciones máximas.**- Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

1º.-Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º.-Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

Artículo 39º.-**Prescripción.**- La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### CAPITULO VIII.- DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.**- Se nombrará la Comisión Mixta Interpretativa con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras, las de interpretación, control y seguimiento de este convenio, resultando designados como vocales titulares por los trabajadores: D. José M. Gutiérrez Fierro y Froilán Fernández Suárez (CC.OO.) y D. Roberto Vinagre Álvarez y D. Álvaro Reimúndez Ruiz (U.G.T.), y dos representantes, uno de la central sindical UGT y otro de la central sindical CC.OO. Por los empresarios, dos representantes de la Asociación Provincial del Comercio de la Madera y Mueble, integrada en FELE, dos representantes de la Asociación leonesa de Comercio (ALECO) y dos representantes del Círculo Empresarial Leonés (CEL). Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora, designados por cada parte. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

1.- Interpretación del convenio.

2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

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

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

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a cinco de julio del dos mil uno.

#### ANEXO I TABLA SALARIAL, CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, COMERCIO DEL MUEBLE Y LA MADERA.- 2.001

GRUPO I	SALARIO PESETAS	EUROS
Director, Titulado Superior .....	145.775	876,12
<b>GRUPO II</b>		
Titulado Medio, Jefe de División .....	139.851	840,52
<b>GRUPO III</b>		
Encargado General, Jefe de Administración, Jefe de Personal, Jefe de compras y Jefe de ventas .....	126.198	758,46
<b>GRUPO IV</b>		
jefe de Sucursal, Jefe de Almacén .....	124.421	747,78
<b>GRUPO V</b>		
Jefe de Grupo, Contable, Cajero, Dibujante, Jefe de Sección y Escaparartista.....	119.086	715,72
<b>GRUPO VI</b>		
Viajante, Oficial Administrativo, Conductor, Transportador y Montador de Muebles ,Oficial <sup>1</sup> , Intérprete y Dependiente ...	107.822	648,02
<b>GRUPO VII</b>		
Oficial 2º , Corredor de Plaza y Auxiliar de Caja .....	101.302	608,83
<b>GRUPO VIII</b>		
Ayudante de Oficio, Auxiliar Administrativo y Mozo especializado .....	98.914	594,48
<b>GRUPO IX</b>		
Telefonista, Conserje, Cobrador, Vigilante y Mozo .....	94.189	566,07
<b>GRUPO X</b>		
Aprendiz y Aspirante.....	66.379	398,94
<b>GRUPO XI</b>		
Personal de Limpieza por horas .....	675	4,06

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

#### ANEXO II

#### GRUPOS PROFESIONALES

##### GRUPO I

**DIRECTOR.**- Es quien, a las ordenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

**TITULADO SUPERIOR.**- Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

##### GRUPO II

**TITULADO MEDIO.**- Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

**JEFE DE DIVISION.**- Es quien, a las órdenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

##### GRUPO III

**ENCARGADO GENERAL.**- Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la Dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

**JEFE DE ADMINISTRACION.**- Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

**JEFE DE PERSONAL.**- Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

**JEFE DE COMPRAS.**-Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

**JEFE DE VENTAS.-** Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

#### GRUPO IV

**JEFE DE SUCURSAL.-** Es que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

**JEFE DE ALMACEN.-** Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

#### GRUPO V

**JEFE DE GRUPO.-** Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

**CONTABLE, CAJERO.-** Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

**DIBUJANTE.-** Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

**JEFE DE SECCION DE SERVICIO.-** Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus ordenes.

**ESCAPARATISTA.-** Es el empleado que tiene como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objetos de venta.

#### GRUPO VI

**VIAJANTE.-** Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO.-** Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Se considerarán incluidos en esta categoría los taquimecanógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de 120 palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

**CONDUCTOR, TRANSPORTADOR Y MONTADOR DE MUEBLES.-** Los conductores con carnet de primera y de segunda clase, cuyo trabajo habitual consista en la carga, transporte, descarga e instalación de los muebles que son objeto de compraventa por la empresa.

**PROFESIONALES DE OFICIO:** Se incluye en este epígrafe a los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiera aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo y oficial tercero o ayudante. Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento, comprendiéndose como ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y segunda.

Los conductores de vehículos de motor de explosión, se considerarán oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

**INTERPRETE.-** Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

**DEPENDIENTE.-** es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público del uso al que se destine, novedades, etc. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo que son necesarios para efectuar las ventas.

#### GRUPO VII

**CORREDOR DE PLAZA.-** es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

**AUXILIAR DE CAJA.-** es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

#### GRUPO VIII

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.-** Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como

propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

**MOZO ESPECIALIZADO.-** Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfiar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

#### GRUPO IX

**TELEFONISTA.-** Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

**CONSERJE.-** Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

**COBRADOR.-** Es el empleado mayor de veintinueve años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa cobros y pagos fuera del establecimiento.

**VIGILANTE.-** Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

**MOZO.-** es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corriente que no precisan enfiar o embalar y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendarse también trabajos de limpieza del establecimiento.

#### GRUPO X

**APRENDIZ.-** Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado con la empresa mediante contrato para la formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión del dependiente mercantil.

**ASPIRANTE.-** Es el trabajador menor de 18 años, ligado con la empresa mediante contrato específico, por el cual, a la vez que utiliza su trabajo se obliga a iniciarlo prácticamente, en los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato.

#### GRUPO XI

**PERSONAL DE LIMPIEZA.-** Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Siguen firmas (ilegibles).

6286

82.000 ptas.

\*\*\*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Sociedad Anónima Mirat Distribuidora de Productos Petrolíferos y sus trabajadores (código 240327-2), 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 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 183, de 24 de septiembre de 1997).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León.

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

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 30 de julio de 2001.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS Y SUS TRABAJADORES

Art. 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL. El presente convenio tiene carácter de empresa y regirá por tanto, en los centros de trabajo de SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT para todo su personal incluido en la actividad del Transporte de Distribución de Productos Petrolíferos, en la provincia de León.

Art. 2º.- **VIGENCIA Y DURACIÓN.** El presente convenio entrará en vigor el día primero de enero de 2.001, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su duración será hasta el 31 de diciembre de dicho año, salvo prórroga tácita por años naturales, si no es denunciado formalmente por cualquiera de las partes al menos con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas.

Si al finalizar la vigencia no se hubiese denunciado por escrito por cualquiera de las partes, se procederá a la modificación de retribuciones con efectos de primero de enero de 2002 de acuerdo con las disposiciones oficiales que al respecto estuvieran en vigor en dicho año.

Art. 3º.- **CONCURRENCIAS DEL CONVENIO.** El presente convenio regirá en sus propios términos y sin variación alguna durante el año 2.001. En consecuencia, y durante su vigencia, no podrá aplicarse en el ámbito que comprenda, otro concurrente total o parcialmente en cualquiera de los aspectos territorial, funcional o personal.

Art. 4º.- **COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.** Las condiciones pactadas en este convenio se compensarán en su totalidad con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuvieran concedidas, respetándose las condiciones más beneficiosas con carácter "ad personam", siempre que en su conjunto y en cómputo anual sean superiores a las establecidas en este convenio.

Las disposiciones legales que pudieran implicar variación económica en todos o en cada uno de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán aplicación práctica si globalmente consideradas en conjunto anual superan el valor de éstas.

Art. 5º.- **VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.** En el supuesto de que por cualquier causa se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este convenio, quedará todo él sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido que debe ser uno e indivisible.

Art. 6º.- **FACULTADES DE LA EMPRESA.** Son facultades de la Dirección de la empresa, entre otras:

- La organización y estructuración de la empresa, impuesta por necesidades del servicio público que presta, su organización y estabilidad.
- La adaptación de métodos o sistemas de trabajo, oídos los representantes de los trabajadores.
- La de fomentar la productividad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo.

Art. 7º.- **OBLIGACIONES DEL CONDUCTOR.** Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

- La de conducir cualquier vehículo de la empresa, alterno de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado, y de la documentación del vehículo.
- La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios que se fijen.
- La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, oída la representación de los trabajadores.
- Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.
- Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, y aunque tenga que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora.
- La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda, y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquellos.
- Durante el llenado y vaciado de cisterna, verificará la operación de purga en cada compartimento, comprobando la ausencia en los mismos de agua decantada.
- Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, así como a las establecidas por REPSOL y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos.

Art. 8º.- **JORNADA DE TRABAJO.** La jornada de trabajo para el personal afectado por este convenio será de cuarenta horas semanales de lunes a sábados, considerándose horas extraordinarias o de presencia las que excedan de 8 diarias o 6 los sábados, garantizándose la realización de seis horas diarias de trabajo efectivas, de lunes a viernes.

Si REPSOL realiza carga los sábados, la jornada laboral semanal se repartirá de lunes a sábado, aunque este último día se efectuarán como máximo cuatro horas efectivas o seis entre efectivas y de presencia.

Dada la característica de ésta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requiera se realizarán las horas extraordinarias y de presencia que como máximo estén permitidas en la legislación vigente.

Art. 9º.- **DEFINICIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO Y TIEMPO DE PRESENCIA.**

a) **Tiempo de trabajo efectivo:**

- La conducción de los vehículos.
- La parte del tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.
- En situación de avería o mantenimiento, el tiempo empleado en reparar la misma, siempre que la reparación la realice el mismo conductor.
- Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde se vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque, caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

b) **Definición del tiempo de presencia:**

- La parte de los tiempos de llenado o vaciado del vehículo que solo requieren vigilancia del proceso pero no la utilización de equipos o dispositivos de llenado o vaciado, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.
- Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino que exijan vigilancia del vehículo.
- Las esperas por reparación de averías o paradas reguladas por este convenio colectivo u otras reglamentaciones en las que recae sobre el conductor la vigilancia del vehículo.
- Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no está incluida en el epígrafe "Tiempo de trabajo efectivo".

Art. 10º.- **HORAS EXTRAORDINARIAS Y DE PRESENCIA.** Se pacta expresamente que el valor de la hora extraordinaria será de 1.076 (mil setenta y seis) pesetas cada una de ellas y de 1.076 (mil setenta y seis) pesetas las de presencia.

Teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que se realiza en el transporte de mercancías peligrosas, y el específico de distribución de productos petrolíferos, las horas "extras" cuyo valor se ha pactado, tendrán el carácter de estructurales y de mantenimiento, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 11º.- **SALARIOS.** Desde el 1º de enero de 2.001 hasta el 31 de diciembre del mismo año, serán de aplicación las tablas salariales que figuran en los anexos del presente convenio.

Si el I.P.C. correspondiente al año 2.001 sobrepasa el 3,5% se incrementarán todos los conceptos salariales de este convenio en la diferencia existente y con carácter de 1.1.2001.

Art. 12º.- **PAGAS EXTRAORDINARIAS.** Las pagas extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios se abonarán en la cuantía de treinta días naturales a razón de salario base más antigüedad y el importe de una "bolsa de vacaciones" que se cifra en la cuantía de 41.806 pesetas, abonándose ambas al iniciarse el disfrute de las vacaciones.

Art. 13º.- **ANTIGÜEDAD.** Se fija un plus de antigüedad del 20% como máximo para el personal que al 31 de diciembre de 1.995 figura como fijo en plantilla, que consistirá en dos bienes del 5% y un quinquenio del 10%, y a efectos de su retribución serán calculados sobre el salario base de 95.701 pts.

Los trabajadores que con arreglo a la legislación anterior superan el tope del 20% de antigüedad que se fija en este convenio, percibirán como complemento de antigüedad exclusivamente las cantidades que estuvieran percibiendo al 31 de diciembre de 1.995.

Los trabajadores de nueva incorporación no devengarán derecho al plus de antigüedad.

Art. 14º.- **PLUS DE PELIGROSIDAD.** Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables, percibirán un plus del 15% sobre el salario base por día trabajado.

Art. 15º.- **PLUS DE TRANSPORTE.** Se establece la cantidad de 649 (seiscientos cuarenta y nueve) pesetas diarias en concepto de plus de transporte para todo el personal afectado por este convenio, percibiéndose el mismo por día efectivamente trabajado.

Los sábados no festivos se considerarán como efectivamente trabajados a los exclusivos efectos de devengo de este plus.

Art. 16º.- **DIETAS.** Se fija la cuantía de la dieta completa para todo el personal afectado por este convenio en 3.683 (tres mil seiscientos ochenta y tres) pesetas diarias, las cuales serán retribuidas de la forma siguiente:

- Comida	1.377
- Cena	1.377
- Pernocación y desayuno	929

Se establece una cuantía mensual de 5.000 pesetas prorrateada en las dietas de comida al considerar que su cuantía es insuficiente.

La empresa abonará la totalidad de los gastos, previa justificación de los mismos, siempre que estos superen el importe de la dieta.

Art. 17º.- TRASLADOS. Cuando por necesidades de la empresa se proceda al traslado de una localidad a otra, de un trabajador afectado por este convenio, se observarán los siguientes acuerdos:

a) El trabajador trasladado será con carácter obligatorio el de menos antigüedad en la empresa.

b) Antes de proceder al traslado obligatorio, se pedirán voluntarios, respetándose en este caso la solicitud del trabajador con más antigüedad en la empresa.

Art. 18º.- PRENDAS DE TRABAJO. Al personal de tráfico se le facilitarán como prendas de trabajo al año: dos pantalones, dos camisas, una chaquetilla de tela, un par de zapatos o botas y guantes según las necesidades, y cada dos años un anorak o ropa de agua.

A los administrativos, una chaquetilla de tela al año.

Estas prendas se entregarán con la obligatoriedad de que en la jornada de trabajo vayan provistos del uniforme correspondiente.

Las prendas de trabajo deberán entregarse a todos los trabajadores en el mes de abril las de verano y en septiembre las de invierno.

Art. 19º.- SUSPENSIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN O AUTORIZACIÓN PARA CONDUCIR MERCANCIAS PELIGROSAS. En el supuesto de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la autoridad competente para ello, por periodos de hasta seis meses como máximo, la empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado, la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo, entendiéndose que este beneficio se concede cuando el hecho acaecido surja conduciendo o prestando servicio con vehículo de la empresa, salvo en caso de reincidencia.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados por la retirada durante un tiempo inferior a los seis meses citados en el párrafo anterior del presente artículo, la empresa tendrá la obligación de mantener como máximo a un conductor afectado.

En todo caso y salvo reincidencia, la empresa se obliga por el presente convenio y hasta un máximo de cuatro años desde la fecha de retirada, a readmitir al conductor afectado, con los mismo derechos y categoría que tenía en la fecha del cese, siempre y cuando siga existiendo la actividad que ampara este convenio dentro de la empresa.

Art. 20º.- SEGURO DE ACCIDENTES. La empresa mantendrá la suscripción de un seguro colectivo de accidentes con una Compañía Aseguradora a favor de todo el personal, que cubra los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, ya sea como consecuencia de accidente laboral o extralaboral. Las condiciones de la póliza las establecerá libremente la empresa y a ellas se someten los asegurados y beneficiarios de la misma.

Art. 21º.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA. Los trabajadores afectados por este convenio que se encuentran en la situación de I.L.T. cualquiera que sea la causa determinante, recibirán de la empresa un complemento hasta cubrir el 100% del salario base más antigüedad a partir del tercer día y durante un periodo de tres meses.

Art. 22º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA. Los trabajadores que se rijan por el presente convenio y lleven como mínimo veinticuatro años de servicio en la empresa teniendo cumplidos los sesenta años, podrán solicitar la jubilación anticipada.

De acuerdo con la base reguladora la empresa abonará mensualmente como cantidad fija e invariable, la diferencia existente entre la cantidad que abone la Seguridad Social y el 100% de dicha base.

Dicho compromiso tendrá como duración hasta que cumpla el trabajador la edad de 65 años o el tope mínimo que en cada momento se pueda establecer por la legislación vigente para la jubilación voluntaria.

El compromiso se rescindirá asimismo cuando la empresa deja la actividad por la que se rige este convenio.

En caso de no existir acuerdo entre la empresa y trabajador a la jubilación voluntaria, que libremente podrá solicitar el citado trabajador, podrá oponerse por causa justificada el empresario, quien elevará la petición del trabajador a la Comisión Mixta que decidirá por mayoría si procede o no la jubilación solicitada, siendo vinculante esta decisión.

Art. 23º.- ACCIÓN SINDICAL. En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, se estará a lo establecido en la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que correspondan a reuniones de Comisiones Deliberadoras del Convenio y Comisión Mixta, que siendo reglamentariamente convocadas, tendrán carácter retributivo.

Art. 24º.- COMISIÓN MIXTA. Se constituye una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio, compuesta paritariamente por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán un Secretario.

La Comisión estará constituida:

Por la parte económica:

Por la parte social:

D. Victoriano Tendoero Niño

D. Carlos Luengo Santamaria

Las partes convienen en someter a esta Comisión cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación, desarrollo e interpretación del convenio, para que esta Comisión Mixta emita su informe con trámite antes de acudir a la jurisdicción correspondiente.

La Comisión se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Art. 25º.- CAMBIO DE EMPRESA. Teniendo en cuenta que el día 31 de Diciembre de 2.001 se extingue el contrato de transporte de productos petrolíferos que la empresa ha venido teniendo con REPSOL y que es el objeto de la actividad de este Convenio, en el supuesto de que la nueva adjudicataria del servicio asumiera a los trabajadores de S.A. Mirat respetando los derechos adquiridos, los trabajadores se obligan a aceptar el cambio de empresa y a formar parte de la plantilla de la nueva adjudicataria.

Art. 26º.- DERECHO SUPLETORIO. En lo no previsto en este convenio será de aplicación lo establecido en la Legislación Laboral vigente y demás disposiciones legales.

#### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL

Grupo 1º	Pesetas
DIRECTOR GERENTE	158.998
<b>Grupo 2º</b>	
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	112.538
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	108.698
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	100.406
<b>Grupo 3º</b>	
JEFE TRAFICO 1º	120.564
CONDUCTOR MECÁNICO	109.811
AYUDANTE	101.273

En León, siendo las dieciocho horas del día cuatro de julio del año dos mil uno, se reúnen D. VICTORIANO TENDERO NIÑO Director de Personal, y los trabajadores de la Empresa de SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT Distribución de Productos Petrolíferos de León, para constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de empresa para el dos mil uno.

Los trabajadores designan para que ostente la representación de la parte social, a su Delegado de Personal D. CARLOS LUENGO SANTAMARIA.

Por parte de la empresa la representación la ostenta su Director de Personal, D. VICTORIANO TENDERO NIÑO.

Con la designación de ambas representaciones queda constituida la Comisión Negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y se formaliza la presente acta a las veintiuna horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Firmado: La Comisión Negociadora,

*Carlos Luengo Santamaria*

*Victoriano Tendoero Niño*

En León, siendo las veinte horas del día veinticinco de julio del año dos mil uno, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio de Empresa de SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT para concretar en la presente acta los acuerdos que se han venido tomando en los contactos habidos para la realización del Convenio que en este acta se firma.

La negociación se ha realizado dentro del marco que establece la legislación vigente, pactando un incremento sobre todos los conceptos retributivos, del tres coma cinco por ciento (3,5%) para el año 2.001. Si el I.P.C. del año 2.001 es superior al 3,5% se incrementarán en la diferencia.

Ambas partes acuerdan la colaboración mutua en la vigilancia del buen funcionamiento de la empresa, entendiéndose, además, que el Convenio es positivo para la marcha de la misma.

Se firma el Convenio y se decide su presentación en la Junta de Castilla y León, Oficina Territorial de Trabajo de León para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y se formaliza la presente acta a las veintiuna treinta horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Siguen firmas (ilegibles).

6384

43.850 ptas.

## Administración Local

### Ayuntamientos

#### PONFERRADA

La Comisión de Gobierno del Ayuntamiento de Ponferrada, en sesión celebrada el día 25 de julio de 2001, aprobó las siguientes Bases:

**"BASES QUE HAN DE REGIR LA CONCESIÓN DE AYUDAS PARA LA RESTAURACIÓN DE FACHADAS, CORNISAS, ALEROS, CANALONES Y MEDIANERAS EN LAS SIGUIENTES CALLES: CALLE VÍA NUEVA, CALLE AVENIDA DE LA LIBERTAD, AVENIDA DEL CASTILLO, CALLEJA DEL RÍO, AVENIDA DE LA PUEBLA, AVENIDA COMPOSTILLA, CALLE GENERAL VIVES, CALLE ANCHA, AVENIDA LA MARTINA, AVENIDA GALICIA (HASTA CUATROVIENTOS), Y AVENIDA DE PORTUGAL (HASTA CALLE SANTO DOMINGO), Y EL ÁMBITO TERRITORIAL COMPRENDIDO DENTRO DEL PERÍMETRO DE LAS SIGUIENTES CALLES: VÍA NUEVA/ AVDA. DE LA LIBERTAD/ AVDA. COMPOSTILLA- PLAZA LAZURTEGUI/ PLAZA LAZURTEGUI- AVDA. DE LA PUEBLA/ AVDA. DE LA PUEBLA- CALLEJA DEL RÍO/ CALLEJA DEL RÍO- AVDA. DEL CASTILLO (HASTA VÍA NUEVA)**

#### Primero.- Objeto.

Es objeto de la presente convocatoria la concesión de ayudas económicas con destino a la restauración de fachadas, cornisas, aleros, canalones y medianeras, en las condiciones previstas en las presentes bases, siempre que los edificios tengan fachada a las siguientes calles: Vía Nueva, Avda. de la Libertad, Avda. del Castillo, Calleja del Río, Avda. de la Puebla, Avda. Compostilla, General Vives, Ancha, Avda. La Martina, Avda. Galicia, (hasta Cuatrovientos) y Avda. de Portugal, (hasta calle Santo Domingo), y el ámbito territorial comprendido dentro del perímetro de las siguientes calles: Vía Nueva / Avda. de la Libertad / Avda. de Compostilla-Plaza Lazúrtegui / Plaza Lazúrtegui- Avda. de la Puebla / Avda. de la Puebla- Calleja del Río / Calleja del Río- Avda. del Castillo (hasta Vía Nueva).

#### Segundo.- Financiación.

Las ayudas concedidas, por un importe global de 12.200.000 pesetas, serán financiadas a cargo de la partida 511.780 del presente presupuesto municipal vigente para el ejercicio 2001.

#### Tercera.- Beneficiarios.

Podrán acceder a las ayudas establecidas en la presente convocatoria los titulares de edificios con fachada a las siguientes calles: Vía Nueva, Avda. de la Libertad, Avda. del Castillo, Calleja del Río, Avda. de la Puebla, Avda. Compostilla, General Vives, Ancha, avenida La Martina, Avda. Galicia, (hasta Cuatrovientos) y Avda. de Portugal, (hasta calle Zamora); que estén comprendidos en alguno de los siguientes supuestos:

- Los propietarios.
- Las comunidades de propietarios.
- Los inquilinos debidamente autorizados.

#### Cuarto.- Actuaciones protegibles.

Las actuaciones de restauración objeto de la presente convocatoria irán destinadas a la recuperación y adecuación completa de fachadas, cornisas, aleros y canalones, incluida su pintura y tratamiento, así como la obligada ocultación de instalaciones eléctricas vistas, particulares de los edificios con fachada a las calles: Vía Nueva, Avda. de la Libertad, Avda. del Castillo, Calleja del Río, Avda. de la Puebla, Avda. Compostilla, General Vives, Ancha, Avda. La Martina, avenida Galicia, (hasta Cuatrovientos) y Avda. de Portugal, (hasta calle Santo Domingo), y el ámbito territorial comprendido dentro del perímetro de las siguientes calles: Vía Nueva/avenida de la Libertad/avenida Compostilla-plaza Lazúrtegui/plaza Lazúrtegui/avenida de la Puebla/avenida de la Puebla-calleja del Río/calleja del Río-avenida del Castillo (hasta Vía Nueva).

También es objeto de la presente convocatoria la concesión de ayudas económicas con destino al tratamiento artístico de medianeras vistas desde esas mismas vías públicas.

#### Quinto.- Cuantía de las ayudas.

1. La cuantía máxima por cada actuación, fachada o medianera, podrá alcanzar hasta el 40 % del presupuesto de ejecución material de las obras sin que, en ningún caso, exceda de un millón de pesetas (1.000.000 ptas.). El beneficiario de la subvención deberá sufragar la financiación del resto del importe de la obra no cubierto por la misma.

Cuando se acometan conjuntamente ambas actuaciones (fachada y medianeras), la cuantía máxima de la ayuda podrá alcanzar hasta el 50% del presupuesto de ejecución material de ambas obras, sin exceder en ningún caso de los dos millones de pesetas (2.000.000)

2. Estas subvenciones son compatibles con otras formas de ayuda que el beneficiario pueda obtener de cualquier otra Administración o de entidades públicas o privadas, sin que en ningún caso la suma de las subvenciones percibidas pueda superar el coste total de la obra.

#### Sexto.- Solicitudes.

1. Las solicitudes deberán formalizarse mediante instancia conforme al modelo del Anexo I.

2. A la instancia se acompañará la siguiente documentación.

a) Título de propiedad o contrato de arrendamiento y autorización expresa de la propiedad o acuerdo adoptado por la totalidad de los miembros que forman parte de la Comunidad de Propietarios, con certificado expedido por el Secretario y conformado por su Presidente.

b) Plano de situación de la actuación.

c) Documento fotográfico del estado actual del edificio.

d) Memoria y relación valorada de las obras a realizar según modelo del Anexo II, debiendo especificarse en cada partida el número de unidades y el precio unitario de cada una de ellas o proyecto técnico en su caso.

e) Alzado actual con señalamiento de instalaciones eléctricas vistas, canalones, bajantes, carteles... etc.

f) Certificado de estar al corriente de las obligaciones tributarias con el Ayuntamiento de Ponferrada.

#### Séptima.- Plazo.

Las personas naturales o jurídicas interesadas presentarán la correspondiente solicitud en el Registro General del Ayuntamiento, en el plazo comprendido desde la publicación del anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, hasta el 15 de octubre de 2001, y se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Ponferrada.

En caso de no recaer resolución expresa en el plazo de un mes, a contar desde el fin del plazo para la presentación de solicitudes, se entenderán desestimadas.

El Ayuntamiento de Ponferrada se reserva el derecho a decidir motivadamente la ampliación de los plazos fijados.

#### Octava.- Concesión de las ayudas.

Recibidas las solicitudes, la Concejalía de Fomento y Desarrollo Industrial podrá requerir a los interesados para que en el plazo de 10 días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, exigidos por las bases generales de la convocatoria.

Se apercibirá que la no presentación de los documentos referidos o la insuficiencia de los presentados supondrá que se dicte resolución administrativa de archivo del expediente sin más trámites.

En la concesión de las subvenciones el órgano competente del Ayuntamiento tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Valor constructivo del inmueble que se restaura.
- Trascendencia del mismo, en el entorno urbano en el que se ubica.

- Calidad técnica y estética del proyecto subvencionado.

El Ayuntamiento se reserva el derecho a denegar la concesión de las ayudas solicitadas, en el caso de que el proyecto presentado sea de deficiente calidad técnica, material o estética, o incumpla la normativa urbanística aplicable al edificio.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes y de subsanación de los defectos detectados, se dictará resolución del Alcalde-Presidente sobre las instancias admitidas a trámite y las excluidas, motivando en este caso la causa de exclusión.

Posteriormente informará la Sección Técnica Municipal y previa fiscalización de los Servicios Económicos Municipales, se elevará propuesta de resolución al órgano con competencia para resolver. Dicho acuerdo pone fin a la vía administrativa, pudiendo el interesado presentar recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes desde la comunicación del acuerdo.

*Noveno.- Ejecución de las obras y abono de las ayudas.*

1.- Notificada la concesión de las ayudas, los beneficiarios deberán realizar las obras en el plazo de 6 meses; excepcionalmente y previo informe de la Sección Técnica Municipal podrá prorrogarse el plazo de ejecución de la obra.

2.- Las personas físicas o jurídicas beneficiarias de la subvención, habrán de justificar la correcta inversión de la ayuda concedida por medio de la presentación de los siguientes requisitos:

- Certificado final de obra.
- Reportaje fotográfico sobre las obras ejecutadas.
- Las personas jurídicas presentarán certificado del Secretario de la entidad, en el que se acredite que el destino de la subvención concedida ha sido el de la finalidad que motivó su otorgamiento.

3.- De no darse cumplimiento a lo aquí ordenado, o cuando concurren cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 81.9 del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria, procederá al reintegro de lo indebidamente cobrado. Iniciando los Servicios Económicos Municipales el procedimiento a que hubiera lugar.

4.- La inobservancia de las condiciones establecidas en las presentes Bases, llevará a la cancelación de la subvención concedida y en su caso al correspondiente reintegro.

5.- El plazo máximo para la justificación de la inversión realizada es de 3 meses a contar desde la terminación de la obra.

6.- El importe de las ayudas será minorado en proporción directa al grado de ejecución final de las obras objeto de subvención.

7.- El seguimiento, inspección y control de las obras objeto de subvención corresponde a los Servicios Técnicos Municipales.

ANEXO I

DATOS DEL SOLICITANTE

Nombre y apellidos:  
 Dirección: ..... N.I.F.: .....  
 Domicilio a efectos de notificación: ..... C.P. ....  
 Localidad: ..... Provincia: ..... Tfno.: .....

DATOS DEL INMUEBLE PARA EL QUE SOLICITA SUBVENCIÓN

Calle/Plaza: .....  
 en su propio nombre y/o en representación de los propietarios  
 El que suscribe  en nombre y representación de la Comunidad de propietarios  
 en nombre y representación de los inquilinos.

EXPONE que, con motivo de la realización de obras de restauración de ( fachadas, cornisas, aleros, canalones y/o medianeras) ..... en el inmueble señalado y conforme a la documentación que se acompaña, SOLICITA que, al amparo de la convocatoria de ayudas efectuadas por ese Ayuntamiento le sea concedida ayuda para la restauración del inmueble referido anteriormente.

El presupuesto de ejecución material de las obras (PEM) asciende a \*\*\*\*\* Ptas.

Subvención que se solicita ..... ptas.

El beneficiario se compromete a sufragar la financiación del resto del importe de la obra no cubierto por la subvención.

Se acompañan los documentos señalados en la base sexta.

El solicitante declara bajo juramento no haber comenzado las obras objeto de ayuda en la fecha de la convocatoria.

Así mismo, el solicitante declara bajo juramento (señálese lo que corresponda)

No haber solicitado ni obtenido ninguna ayuda económica para la realización de estas obras.

Tener solicitadas o recibidas las siguientes ayudas.

El solicitante se compromete, por el presente escrito, a aceptar el resto de las condiciones establecidas en la convocatoria a la que concurre y demás requisitos exigidos por la normativa aplicable.

Ponferrada, a ..... de ..... de 2001.

(Firma del solicitante)

ILMO. SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE PONFERRADA

ANEXO II

RELACIÓN VALORADA DE LAS OBRAS A REALIZAR

Denominación de la partida	Nº. Unidades	Precio Unitario	Importe Partida
TOTAL PRESUPUESTO EJECUCION MATERIAL			Ptas.
			REVISADO

FIRMA DEL SOLICITANTE

FIRMA DEL TECNICO

La casilla encabezada por " REVISADO ", se reserva al Ayuntamiento

Lo que se hace público a los efectos de lo establecido en el artículo 81 de la Ley General Presupuestaria, en Ponferrada a 26 de julio de 2001.

El Concejal Delegado (ilegible).

6282

29.412 ptas.

**Administración de Justicia**

**Juzgados de lo Social**

NÚMERO TRES DE LEÓN

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Don Pedro Mª González Romo, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de León, hago saber:

Que en el procedimiento demanda 396/2001 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de doña María Artemia Giganto García, contra la empresa Reparaciones RVR S.L., sobre ordinario, se ha dictado la siguiente sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

Fallo: Estimo la demanda presentada por María Artemia Giganto García, y condeno a la empresa demandada Reparaciones RVR, S.L. a pagar a María Artemia Giganto García la cantidad de 292.926 ptas. por salarios, más 15.800 ptas. por interés de mora, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad que legalmente pudiera alcanzar al Fondo de Garantía Salarial en su caso.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso.

Esta es mi sentencia que pronuncio, mando y firmo.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Reparaciones RVR, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. En León, a 11 de julio de 2001.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

El Secretario Judicial (ilegible).

6075

3.870 ptas.

## NÚMERO DOS DE PONFERRADA

### CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Doña Gloria Castellanos Laiz, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Ponferrada, hago saber:

Que en el procedimiento demanda 230/2001 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de don Rodolfo Puerto Marqués, Manuel Álvarez Reimúndez, Luis Armando Quiroga Valcarce, Julio Fernández Rodríguez, Luciano Pérez Lago, Aurelio Tabares González, José Núñez López, Manuel González Álvarez, Manuel Álvarez Rodríguez, Adolfo Rodríguez España, Silverio Alba González, Jacinto Fernández Granja, Alfredo Farelo Blanco, José Antonio Rodríguez Diochao, Joaquín Reguera Domínguez, Jorge García Méndez, José María Cadenas Vega, Antonio Rodríguez Llamas, Rubén Tablado Barrero, Anselmo Rodríguez Valle, Pedro González González, Miguel González Morán, Leonardo Carrera Martínez, Juan Antonio Páez Borge, Daniel Abella González, Daniel Fernández Fernández, José María Santín Freijo contra la empresa Delfrido Pérez Vales, José Antonio Rollón Matilla, CB Transportes Delfrido y Rollón, Extradel Bierzo, S.L., Mercadé y Fills, S.A., Biertran, S.L., sobre ordinario, se ha dictado la siguiente:

Sentencia número 336/01, de fecha 12 de julio de 2001, cuyo fallo es el siguiente:

“Que estimando la demanda, debo condenar y condeno solidariamente a las demandadas Biertran, S.L., Extradel Bierzo, S.L., CB Transportes Delfrido y Rollón Matilla, Mercadé y Fills, S.A., Delfrido Pérez Vales y don José Antonio Rollón Matilla, a abonar a los actores las cantidades siguientes:

A Daniel Abella González: 120.395 ptas. (ciento veinte mil trescientas noventa y cinco mil pesetas).

A Silverio Alba González: 217.918 ptas. (doscientas diecisiete mil novecientas dieciocho pesetas).

A Manuel Álvarez Reimúndez: 288.231 ptas. (doscientas ochenta y ocho mil doscientas treinta y una pesetas).

A Manuel Álvarez Rodríguez: 349.170 ptas. (trescientas cuarenta y nueve mil ciento setenta pesetas).

A José María Cadenas Vega: 259.558 ptas. (doscientas cincuenta y nueve mil quinientas cincuenta y ocho pesetas).

A Leonardo Carrera Martínez: 139.888 ptas. (ciento treinta y nueve mil ochocientos ochenta y ocho pesetas).

A Alfredo Farelo Blanco: 272.242 ptas. (doscientas setenta y dos mil doscientas cuarenta y dos pesetas).

A Daniel Fernández Fernández: 260.094 ptas. (doscientas sesenta mil noventa y cuatro pesetas).

A Jacinto Fernández Granja: 268.917 ptas. (doscientas sesenta y ocho mil novecientas diecisiete pesetas).

A Julio Fernández Rodríguez: 331.847 ptas. (trescientas treinta y una mil ochocientas cuarenta y siete pesetas).

A Jorge García Méndez: 271.523 ptas. (doscientas setenta y una mil quinientas veintitres pesetas).

A Manuel González Álvarez: 336.981 ptas. (trescientas treinta y seis mil novecientos ochenta y una pesetas).

A Pedro González González: 221.268 ptas. (doscientas veinte una mil doscientas sesenta y ocho pesetas).

A Miguel González Morán: 302.271 ptas. (trescientas dos mil doscientas setenta y una pesetas).

A José Núñez López: 176.482 ptas. (ciento setenta y seis mil cuatrocientas ochenta y dos pesetas).

A Juan Antonio Páez Borge: 288.218 ptas. (doscientas ochenta y ocho mil doscientas dieciocho pesetas).

A Luciano Pérez Lago: 192.197 ptas. (ciento noventa y dos mil ciento noventa y siete pesetas).

A Rodolfo Puerto Marqués: 199.093 ptas. (ciento noventa y nueve mil noventa y tres pesetas).

A Luis Armando Quiroga Valcarce: 284.445 ptas. (doscientas ochenta y cuatro mil cuatrocientas cuarenta y cinco pesetas).

A Joaquín Reguera Domínguez: 271.423 ptas. (doscientas setenta y una mil cuatrocientas veintitres pesetas).

A José Antonio Rodríguez Diochao: 270.162 ptas. (doscientas setenta mil ciento sesenta y dos pesetas).

A Adolfo Rodríguez España: 304.374 ptas. (trescientas cuatro mil trescientas setenta y cuatro pesetas).

A Antonio Rodríguez Llamas: 24.549 ptas. (veinticuatro mil quinientas cuarenta y nueve pesetas).

A Anselmo Rodríguez Valle: 280.300 ptas. (doscientas ochenta mil trescientas pesetas).

A José María Santín Freijo: 195.094 ptas. (ciento noventa y cinco mil noventa y cuatro pesetas).

A Aurelio Tabares González: 272.870 ptas. (doscientas setenta y dos mil ochocientos setenta pesetas).

A Rubén Tablado Barrero: 219.346 ptas. (doscientas diecinueve mil trescientas cuarenta y seis pesetas).

Además del 10% por el preceptivo recargo en concepto de mora.

En cuanto al Fogasa este organismo estará a la responsabilidad legalmente prevista para él.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 25.000 ptas. en la cuenta abierta en la oficina principal del BBV de esta ciudad a nombre de este Juzgado con el número 2141.0000.65.0230/01, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el período comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en la oficina antes indicada a nombre de este Juzgado, con el número reseñado, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.”

Y para que sirva de notificación en legal forma a Delfrido Pérez Vales, José Antonio Rollón Matilla, CB Transportes Delfrido y Rollón, Extradel Bierzo, S.L., Mercadé y Fills, S.A., Biertran, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. En Ponferrada, a 17 de julio de 2001.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

La Secretaria Judicial (ilegible).

6201

17.028 ptas.

## Anuncios Particulares

### Aquagest, Promoción Técnica y Financiera de Abastecimiento de Agua

Por la presente, Aquagest, Promoción Técnica y Financiera de Abastecimiento de Agua, empresa concesionaria del servicio municipal de aguas de Astorga, hace pública la relación de abonados con deuda a los que se va a proceder al corte en el suministro de agua.

El servicio municipal de aguas de Astorga informa a todos los abonados reflejados en el anexo que ha finalizado el plazo para el pago en voluntaria de los recibos de agua, basura y alcantarillado correspondientes al 1º/2001, habiéndose iniciado el proceso en vía ejecutiva, teniendo estos clientes una deuda pendiente con este servicio.

Por ello les comunicamos que en virtud de lo estipulado en los artículos 50 y 55 del reglamento del servicio municipal de agua potable de Astorga se va a proceder al corte del suministro de agua a partir de las:

9.00 horas del día 7 de agosto de 2001.

Con objeto de evitar el corte de agua se le requiere para que abone los recibos pendientes con sus correspondientes recargos en la calle Cortes Leonesas, 3, bajo, de lunes a viernes de 9.00 a 13.30 horas y los jueves de 16.00 a 18.30 horas. Teléfono 987 60 27 05.

De no estar de acuerdo con la medida adoptada, en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a la recepción de la notificación, podrá hacer las reclamaciones que estime conveniente en el servicio municipal de aguas.

Los contribuyentes a que se refiere el presente documento con expresión del importe son los detallados en el siguiente anexo:

POLIZA	NOMBRE	DIRECCION	IMPORTE
7.580	JESUS MIGUEL RODRIGUEZ PEREZ	AVDA. DE LAS MURALLAS, 73 BAJO	9.089
6.086	MARIBEL LOPEZ RODRIGUEZ	AVDA. PONFERRADA, 78 3ºIZ	11.814
5.928	COMPLEJO GULLON	CORTES LEONESAS, 5	61.066
3.268	AGUSTIN RAMOS ALVAREZ	CRTA. MADRID-CORUÑA, 222	26.505
6.813	JOSE ALONSO MAYO	CRTA. MADRID-CORUÑA, 300 3ºC	5.318
7.395	VISITACION RAMOS GOMEZ	CRTA. MADRID-CORUÑA, 306 PORTAL B 1ºIZ	5.318
2.273	ALBERTO RODRIGUEZ PEREZ	CRTA. PANDORADO, 59	3.641
5.663	JOSE ANTONIO JIMENEZ ROSILLO	CRTA. SAN ROMAN, 56 BAJO	5.457
6.157	MARIA FERNANDEZ HERREZUELO	ECCE HOMO, 57	7.752
7.404	ISASI CADIerno ALONSO	HUSAR TIBURCIO, 20	5.737
6.690	NURIA CADIerno ALONSO	HUSAR TIBURCIO, 20 1º	5.318
513	ROBERTO ALONSO RODRIGUEZ	JOSE MARIA GOY, 4 BAJO	82.891
652	AMADOR GONZALEZ GARCIA	LA CRUZ, 18	16.254
7.202	Mª SOCORRO CARBAJO TRAPOTE	LA FORTI, 19 1ºC	6.365
7.024	ANA PILAR REBAQUE MARTIN	LOPEZ PELAEZ, 2 4ºD	5.318
7.673	JULIAN FUERTES CASTRILLO	LOS ARRIEROS, 9	5.318
6.349	MARIA TERESA FERNANDEZ FRAILE	LOS SITIOS, 14 BAJO	23.169
7.531	ANGEL PATON GONZALEZ	MAGIN GARCIA REVILLO, 7 4ºC	7.203
2.484	VALENTIN FERNANDEZ RODRIGUEZ	MANUEL DE LASTRA, 2 1ºB	7.623
7.880	AGUSTIN JIMENEZ BERMUDEZ	MANUEL DE LASTRA, 4 2ºC	5.318
2.452	ELENA BERMUDEZ JIMENEZ	PALOMAR DE LA BIGARDA, 29	6.365
1.541	ALBERTO FERNANDEZ DEL RIO	PLAZA DE LA CATEDRAL, 5 2ºIZ	6.925
2.369	VICENTE PRIETO PRIETO	PLINIO EL JOVEN, 4 3ºC	6.365
6.049	RUBEN FERNANDEZ FERNANDEZ	PRADO, 34	7.203
2.955	GUILLERMO GAYOSO ARIAS	RIO ESLA, 8 2ºIZ	9.299
3.636	MOISES FUENTES PRIETO	RIO TUERTO, 4 1º	5.318
3.679	MARIA GARCIA GARCIA	SAN JUAN, 9	2.444
6.604	JOSE ALONSO POZO	SAN PEDRO, 42 3ºD	5.318
4.224	MERCEDES FIDALGO RODRIGUEZ	SANTA COLOMBA, 4 2º	5.318
4.225	MIGUEL GARCIA FIDALGO	SANTA COLOMBA, 4 3º	5.318
6.661	RAFAEL GARCIA NATAL	SANTA COLOMBA, 7	5.318
4.198	ANTONIO GARCIA BOLAÑOS	SANTO DOMINGO, 10	5.318

La Jefe de Distribución, Silvia Álvarez Pérez.