

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

Segunda.- 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 objetiva 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, las razones 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 se 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, que 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.

Tercera.- Los atrasos derivados de este Convenio serán abonados dentro del mes siguiente a su publicación.

Y en prueba de conformidad, lo firman los representantes legales o facultados para ello de las organizaciones reseñadas en el artículo 1, en León, a 22 de abril de 2008.

CC.OO.

U.G.T.

ASAJA

UGAL-UPA

TABLA SALARIAL 2010 CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS LEÓN

TABLA SALARIAL 2010 INCREMENTADAS CON EL 1,5% Y REVISABLES A FINAL DE AÑO CON EL IPC REAL

	Salario 2010	
	Salario día	Salario anual
Personal técnico	34,11 €	14.497,10 €
Personal advo.	30,31 €	12.879,55 €
Personal producción y mantenimiento	27,54 €	11.701,16 €
Personal no cualificado	26,53 €	11.275,04 €
Plus de asistencia	1,77 €	
Póliza de accidentes		21.269,65 €
		28.359,56 €

El salario anual incluye el salario diario multiplicado por 365 y 60 días (425 días), en concepto de las dos pagas extraordinarias.

Siguen firmas (ilegibles). 7044

* * *

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Legumbres Luengo, S.A., años 2010-2012 (código 240277-2), 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), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial.

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, 21 de julio de 2010.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M.ª Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA LEGUMBRES LUENGO, S.A. PARA LOS AÑOS 2010, 2011 Y 2012

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1.

Legumbres Luego, S.A. es una empresa mercantil que desarrolla su actividad de comercio mayorista de legumbres en el mercado de alimentación. El presente Convenio de Empresa será de aplicación a Legumbres Luengo, S.A. y cualquier otra empresa que siendo su actividad la misma o similar a las indicadas, sean participadas mayoritariamente por Legumbres Luengo.

Artículo 2.-Ámbito funcional.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la empresa comprendida en el artículo anterior, establecida en la provincia de León o que en el futuro se puedan establecer.

Artículo 3.-Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2010, con independencia del día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, y los efectos económicos serán desde el mismo desde día 1 de enero de 2010, llegando su duración hasta el día 31 de diciembre del 2012.

Artículo 4.-Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase y naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, solo tendrán eficacia si globalmente considerados superan el nivel total del Convenio. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas por la empresa a todos o cualquiera de sus trabajadores.

Artículo 5.-Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesionara gravemente intereses de terceros y dirigiese de oficio a la jurisdicción competente, al efecto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico, indivisible, se entenderá totalmente ineficaz, debiendo considerarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

Artículo 6.-Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán una póliza colectiva de seguro que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes: 18.000 euros en los casos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

Artículo 7. Promoción profesional.

Para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa, tendrá preferencia el personal de la plantilla que ya hubiera desempeñado el trabajo que realizaba quien causó la vacante.

*Capítulo II**Otras condiciones de trabajo**Artículo 8.- Jornada laboral.*

La jornada de trabajo tendrá, en cómputo y distribución anual, un máximo de 1.808 horas efectivas de trabajo, promediando la de 40 horas semanales.

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 períodos mínimos de descanso contemplados en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.- Horas extraordinarias.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, estando a lo regulado en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales y su distribución se hará de acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute, se estará a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Licencias.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesitare 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 esta 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 artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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) Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres en la fecha de celebrarse la ceremonia.
- Un día, o dos si ocurre fuera de la localidad, por fallecimiento de tío o sobrinos cónyuges del trabajador o de su cónyuge.
- Para los demás casos no contemplados en los apartados anteriores se establecen dos días con cargo a vacaciones, con preaviso de 15 días, excepto en los casos de fallecimiento.
- g) 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.
 - h) Para acudir a la consulta de médicos, debiéndose aportar el correspondiente justificante, y por un máximo de 8 horas al año.
 - i) Todos los demás que pudiese establecer la legislación vigente.

*Capítulo III**Condiciones económicas**Artículo 12.- Niveles profesionales y salarios.*

Los salarios pactados en el presente Convenio para el actual año 2010 son los que figuran en el anexo I del mismo. Para el año 2011 y 2012 el incremento salarial será el I.P.C. previsto por el Gobierno más el 1%, sin cláusula de revisión salarial.

Artículo 13.- Plus de transporte.

Se fija el plus de transporte para el año 2010 en una cantidad fija de 720 euros anuales, pagadero por doceavas partes con los salarios de cada mes natural. Para el año 2011 y 2012 el incremento del plus transporte será el I.P.C. previsto por el Gobierno más el 1%, sin cláusula de revisión.

Artículo 14.- Plus de asistencia.

Se fija el plus de asistencia para todos los años de vigencia del en 480 euros anuales, pagaderas por doceavas partes con los salarios de cada mes natural. Para el año 2011 y 2012 el incremento del plus asistencia será el I.P.C. previsto por el Gobierno más el 1%, sin cláusula de revisión.

Artículo 15.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, devengadas en función del salario base más el plus ad personam, que se abonarán en las siguientes fechas:

- Extraordinaria de verano:

Por una cuantía de 30 días. Se abonará prorrateada mensualmente.

- Extraordinaria de Navidad:

Por una cuantía de 30 días. Se abonará prorrateada mensualmente.

- Extraordinaria de beneficios:

Por una cuantía de 30 días. Se abonará prorrateada mensualmente.

Artículo 16.- Plus ad personam.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio que venían percibiendo cantidades como "vinculación" se mantienen en el mismo importe, no participando de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable.

*Capítulo IV**Grupos y categorías.**Artículo 17.- Grupos profesionales.**1. Gerente**2. Director/a Comercial**3. Encargado/a**4. Jefe/a de Ventas**5. Vendedor/a**6. Oficial/a Administrativo**7. Auxiliar Administrativo**8. Mecánico/a**9. Conductor/a**10. Peón Especializado*

11. Mozo/a de Almacén, Personal de Envasado, Personal de Limpieza.

*12. Vigilante**Capítulo V**Seguridad e higiene en el trabajo**Artículo 18.- Prevención de riesgos laborales-*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE del 10 de noviembre), y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera, y el Real Decreto 2505/83 de 4 de agosto por el que se aprueba el Reglamento de Manipuladores de Alimentos (BOE del 20 de septiembre).

Artículo 19.-Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores prendas de trabajo si así lo exigen las mismas para mantener la uniformidad. Le serán entregadas una al comienzo de sus relaciones laborales, con periodicidad semestral.

*Capítulo VI**Régimen disciplinario**Artículo 20.-Régimen disciplinario.*

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.

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

Artículo 21.-Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

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

4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

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

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

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

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

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

Artículo 22.-Faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

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

2.- La desobediencia sin ánimo de dolo 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.

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

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

5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trasciendan a este.

6.- 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.

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

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

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

Artículo 23.-Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

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

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

3.- 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.

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

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

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

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

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

9.- 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.

10.- 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.

11.- 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.

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

13.- 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.

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

15.- 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 24.-Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. 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 25.-Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1ª.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª.- 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 26.-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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII**Otras disposiciones****Artículo 27.-Contratos de duración determinada.**

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

En el supuesto de que se agote un primer contrato, sólo se podrá realizar una prórroga sin que la duración total del contrato pueda exceder de seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos será la que determine la legislación vigente.

Artículo 28.-Contratos formativos.

Se estará a lo regulado en la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII**Comisión Paritaria****Artículo 29.-Constitución.**

Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que señala el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Estará formada por un representante social y otro de la parte empresarial. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones

acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa y serán asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz, pero no voto.

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

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1º.- Interpretación del Convenio.

2º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3º.- 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.

Disposición transitoria.

Expirada la vigencia del presente Convenio a fecha 31 de diciembre de 2012, el mismo se entenderá denunciado automáticamente, manteniéndose su vigencia y aplicación a partir del 1 de enero de 2013 en tanto no se logre un nuevo acuerdo.

Disposición final.

El presente Convenio sustituye a cualquier Convenio anterior y a las disposiciones de inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en Riego de La Vega (León), a 5 de julio de 2010.

Por la empresa:

José Luis Santos Pacios. DNI 10.177.712 M

Delegados de Personal:

Mª Ángeles Carrera del Río. DNI 10.186.603 H.

Ana Isabel Botas Martínez. DNI 71.547.387 E.

Mª Rosario Cabañas Lobato. DNI 10.184.853 Q.

TABLA SALARIAL Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL CONVENIO DE EMPRESA LEGUMBRES LUENGO, S.A. AÑO 2010

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PAGA EXTRA MENSUAL	TOTAL DEVENGADO MES	TOTAL DEVENGADO AÑO
GERENTE	1.115,24	40,00	60,00	278,81	1.494,05	17.928,60
DIRECTOR/A CRICIAL	1.033,22	40,00	60,00	258,31	1.391,53	16.698,36
ENCARGADO	875,19	40,00	60,00	218,80	1.193,99	14.327,88
JEFE/A VENTAS	875,19	40,00	60,00	218,80	1.193,99	14.327,88
VENDEDOR	838,73	40,00	60,00	209,68	1.148,41	13.780,92
OFICIAL/A ADMINIST.	595,62	40,00	60,00	148,91	844,53	10.134,36
AUX. ADMINIST.	570,40	40,00	60,00	142,60	813,00	9.756,00
MECÁNICO/A	605,56	40,00	60,00	151,39	856,95	10.283,40
CONDUCTOR/A	605,56	40,00	60,00	151,39	856,95	10.283,40
PEÓN ESPECIALIZADO	579,90	40,00	60,00	144,98	824,88	9.898,56
MOZO/A, PERS. ENV	579,90	40,00	60,00	144,98	824,88	9.898,56

Siguen firmas (ilegibles).

7040

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

Confederación Hidrográfica del Duero

Comisaría de Aguas

ANUNCIO-INFORMACIÓN PÚBLICA

Instituto Tecnológico Agrario. Junta de Castilla y León. Consejería de Agricultura y Ganadería, con domicilio en avda. Reyes Leoneses, 14-6º D, 24008 León, solicita de la Confederación Hidrográfica del Duero autorización para realizar obras de acondicionamiento de cauces y construcción de diversas obras de paso en el cauce de los arroyos Grande, del Valle, Ferreros, Truchinas, Molderona, Majada, La Granja y Villastrigo, dentro de las obras de "Infraestructura rural en la zona de concen-

tración parcelaria del Páramo Bajo Sector V de Riego (León)", en los términos municipales de Zotes del Páramo, Laguna de Negrillos y La Antigua, provincia de León.

Las obras descritas en la documentación presentada son las siguientes:

Acondicionamiento y realización de obras de paso mediante la colocación de marcos prefabricados de hormigón armado y caños de diferentes dimensiones. Las obras de paso que se realicen con marcos se protegerán con escolleras, así como algunos puntos de entronque, en el cauce de los arroyos Grande, del Valle, Ferreros, Truchinas, Molderona, Majada, La Granja y Villastrigo, dentro de las obras de "Infraestructura rural en la zona de concentración parcelaria del Páramo Bajo Sector V de Riego (León)", en los términos mu-