

# BOLETIN OFICIAL

## PROVINCIA DE LEON

Administración. — Excmo. 1.  
(Intervención de Fondos). Telt. 0.  
Imprenta.—Imprenta Provincial. Ciudad  
Residencial Infantil San Cayetano. —  
Teléfono 225263.

Jueves, 8 de agosto de 1991

Núm. 180

DEPOSITO LEGAL LE-1-1958.  
FRANQUEO CONCERTADO 24/5.  
No se publica domingos ni días festivos.  
Ejemplar del ejercicio corriente: 55 ptas.  
Ejemplar de ejercicios anteriores: 63 ptas.

**Advertencias:** 1.º—Los señores Alcaldes y Secretarios municipales están obligados a disponer que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETIN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente.  
2.º—Los Secretarios municipales cuidarán de coleccionar ordenadamente el BOLETIN OFICIAL, para su encuadernación anual.  
3.º—Las inserciones reglamentarias en el BOLETIN OFICIAL se han de mandar por el Excmo. Sr. Gobernador Civil.  
Suscripción al BOLETIN OFICIAL: 1.980 pesetas al trimestre; 3.200 pesetas al semestre, y 4.850 pesetas al año.  
Edictos y anuncios de pago: Abonarán a razón de 72 pesetas línea de 13 ciceros, salvo bonificaciones casos especiales municipios.  
La publicación de un anuncio en un periodo inferior a cinco días, contados desde la fecha en que la autoridad competente acuerde la inserción del mismo, devengará la tasa con un recargo del 100 por 100.

### Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

#### CONVENIOS

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial, para el personal laboral del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LEON, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

**Acuerda:** Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

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

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Javier Otazú Sola. 6260

#### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL 1991 EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LEON

##### CAPITULO I.— AMBITO DE APLICACION

###### Artículo 1.º—Ambito Temporal.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios laborales retribuidos por cuenta del Excmo. Ayuntamiento de León, excepto el Servicio de Aguas y los Servicios Funerarios.

Este Convenio Colectivo tendrá efecto desde el día 1 de enero de 1.991, estará vigente durante un año hasta el 31 de diciembre de 1.991.

En su parte retributiva la vigencia será de dos años, desde el día 1 de Enero de 1.991 hasta el 31 de Diciembre de 1.992.

###### Artículo 2.º—Denuncia.

La denuncia del Convenio será automática, en el momento en que entre en vigencia el Convenio posterior, con lo que se entiende denunciado al finalizar la vigencia del mismo.

###### Artículo 3.º—Concurrencia o exclusividad.

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios distintos, salvo pacto en contrario conforme a lo dispuesto en el n.º 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

##### CAPITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

###### Artículo 4.º—Dirección y control de la actividad laboral.

Corresponde al Ayuntamiento a través de las direcciones de los respectivos servicios, la organización, dirección y control de la actividad laboral, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución de trabajo que resulten aconsejables.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al Ayuntamiento la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, este Convenio Colectivo, las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección. En cualquier caso el trabajador y el Ayuntamiento se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

###### Artículo 5.º—Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento y con respecto a los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio, que se efectuará sin perjuicios de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o conocimientos profesionales precisos para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a un grupo profesional.

###### Artículo 6.º—Centro de trabajo.

Se entenderá por centro de trabajo los distintos servicios existentes en el término municipal del Ayuntamiento de León.

##### CAPITULO III.—COMISION DE ESTUDIO Y SEGUIMIENTO

Artículo 7.º—Comisión de interpretación y seguimiento del Convenio.

Dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo por las partes, se formará una Comisión de interpretación y seguimiento del mismo, compuesta por seis

miembros. Los tres representantes de los trabajadores, serán elegidos por el Comité de Empresa de entre los representantes legales. De la Comisión se nombrará un Presidente y un Secretario.

Las reuniones ordinarias de la Comisión tendrán una periodicidad mensual. Las extraordinarias se convocarán a instancia de una de las partes, debiendo reunirse en plazo de tres días hábiles a partir de la fecha de convocatoria.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta correspondiente de cada reunión y tendrán carácter obligatorio para ambas partes, a los efectos de su tramitación ante el Organismo municipal competente.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones, en materia relacionada con el presente Convenio, a la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión :

- a) La interpretación, estudio y seguimiento como el grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio.
- b) El estudio de aquellas quejas o reclamaciones que puedan formular los trabajadores, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, comunicando al Organismo competente así como a los interesados, las conclusiones y acuerdos tomados.
- c) Propuesta de actualización de las normas del Convenio.
- d) Proponer la definición de categorías no recogidas en el Convenio, que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores.
- e) Proponer resoluciones a los expedientes de reclasificación personal.
- f) Las que se atribuyan expresamente en este Convenio. La Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación de los conflictos colectivos y huelgas.

#### CAPITULO IV.— CLASIFICACION DEL PERSONAL

##### Artículo 8.º—Principio general.

La clasificación y definición de las categorías profesionales se encuentran en el anexo I de este Convenio. Recogen los rasgos fundamentales de la categoría que definen, sin agotar sus funciones y comprenden en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan.

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente con la asignación de una categoría profesional en función del trabajo a desempeñar.

Los puestos de trabajo son objeto de clasificación, incluyendo en la misma las distintas especialidades que se produzcan en los servicios. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en este texto será objeto de asimilación hasta tanto sea incluida su definición específica como tal categoría.

##### Artículo 9.º—Definición de categorías.

La definición de las categorías laborales, queda pendiente del estudio y se determinarán por la Comisión Paritaria.

#### CAPITULO V.—RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO. REGISTRO DE PERSONAL E INGRESOS PARA EL PERSONAL FIJO.

##### Artículo 10.º—Relación de puestos de trabajo.

La realización de puestos de trabajo de todo el personal laboral del Ayuntamiento se fijará anualmente con ocasión de la aprobación de los presupuestos.

El Ayuntamiento procederá a realizar una clasificación general de los puestos de trabajo que incluirá la valoración de los mismos, previamente a su aprobación se facilitará copia a la Comisión de seguimiento y vigilancia y se practicará con ésta su aplicación con ocasión de la próxima negociación del Convenio.

##### Artículo 11.º—Registro de personal.

El Ayuntamiento dispondrá de un registro general de Personal Laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 30/84, de

2 de agosto, para los funcionarios municipales. Cualquier trabajador tendrá acceso a su expediente personal.

##### Artículo 12.º—Ingresos.

La selección de los trabajadores se efectuará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las vacantes que se produzcan se proveerán con arreglo al siguiente orden :

- 1.- Reingreso de excedentes, regulado en el artículo 26.
- 2.- Concurso de méritos para traslados voluntarios.
- 3.- Turno de ascensos.
- 4.- Turno libre.

Creación de una mesa de contratación, con representación del Comité de Empresa, para la selección y control de todos los contratos que efectúe el Ayuntamiento.

##### Artículo 13.º—Promoción interna.

Traslados :

La totalidad de los puestos de trabajo vacantes en cada categoría, se ofrecerán por concurso de traslados, al que tendrá acceso la totalidad de los trabajadores del mismo grupo y categoría de los puestos ofrecidos.

A estos efectos, se efectuará la oportuna convocatoria, que adoptará la forma de concurso de méritos :

El baremo a tener en cuenta será :

- a) Los trabajadores en los que concurren algunas de las circunstancias del artículo 48 del presente Convenio de 1 a 5 puntos.
- b) Antigüedad en la misma categoría profesional, 0,20 puntos por año, hasta un máximo de 4 puntos.
- c) Antigüedad en la plantilla del personal laboral afectado por este Convenio, 0,10 puntos por año, hasta un máximo de 2 puntos.

Los trabajadores que accedan a alguno de los puestos de trabajo en fase de concurso de traslados, no podrán volver a concurrir hasta transcurridos dos años de antigüedad en el mismo puesto de trabajo.

Ascensos :

Todo trabajador laboral fijo podrá optar a las plazas vacantes de mayor categoría, siempre que cumpla los requisitos exigidos en la convocatoria.

La provisión de estos puestos de trabajo será mediante concurso de méritos los de los grupos 3, 4, 5 y 6, y por concurso oposición los de los grupos 1 y 2.

El baremo a tener en cuenta será :

- a) Por experiencia similar al de la convocatoria hasta un máximo de 3 puntos.
- b) Por títulos académicos o cursos recibidos o impartidos en centros reconocidos oficialmente, en relación directa al puesto a ocupar, hasta un máximo de 2 puntos.

La composición del Tribunal de selección que ha de valorar las solicitudes será de similar naturaleza que el establecido para el turno libre.

En aquellas plazas que la Corporación estime conveniente tanto en ascensos como en traslados, se podrán establecer pruebas de conocimientos generales o específicos, test psicotécnicos, entrevistas o cualquier otro sistema que resulte adecuado para asegurar la objetividad y racionalidad del proceso selectivo.

Para concurrir en fase de traslados o ascensos mediante promoción interna el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un año en la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento.

##### Artículo 14.º—Turno libre.

La convocatoria de turno libre se efectuará con sujeción al Reglamento General de Ingresos para el Personal al Servicio de la Administración del Estado, a sus normas de desarrollo y a la Oferta de Empleo Público.

La selección del personal laboral fijo, previa a su contratación se realizará por el sistema de concurso, salvo cuando por la natura-

leza de las tareas a realizar, o por el número de aspirantes resulte más adecuado el concurso oposición. En este punto se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado por los representantes de los trabajadores.

Todas las pruebas y concursos serán juzgados por un Tribunal integrado conforme a la normativa legal vigente existente, en cuyo órgano existirá la representación de los trabajadores.

#### *Artículo 15.º—Periodo de prueba.*

En los contratos de trabajo se concertará por escrito un periodo de prueba con una duración de 15 días para el personal no cualificado y de 3 a 6 meses para el personal cualificado y titulado respectivamente.

Dichos periodos serán computados a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el tiempo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

#### *Artículo 16.º—Duración de los contratos de trabajo.*

Los contratos de trabajo concertados por el Ayuntamiento se presumen celebrados por tiempo indefinido. No obstante el Ayuntamiento podrá concertar contratos de duración determinada acogiendo a las modalidades de contratación por la normativa vigente.

Revisar y modificar las actuales modalidades de contratación suprimiendo las innecesarias.

### **CAPITULO VI.—JORNADA DE TRABAJO**

#### *Artículo 17.º—*

La jornada laboral de los trabajadores afectados por este Convenio será de 8 a 15 horas, con 30 minutos de descanso diario y dos días de descanso ininterrumpido a la semana, preferentemente, sábado y domingo.

El periodo de verano, julio y agosto, el horario será de 8 a 14 horas.

Serán respetados como condiciones más beneficiosas las jornadas reducidas que tengan algunos trabajadores como derecho reconocido.

#### *Artículo 18.º—Dispensa del horario.*

A propuesta del jefe del servicio, la Corporación podrá dispensar a determinado personal de la rigidez del horario de la jornada legal cuando las funciones que realice requieran libertad de movimiento incompatible con la permanencia constante en su puesto de trabajo.

#### *Artículo 19.º—Servicios permanentes y jornadas continuadas.*

Los servicios que requieran atención permanente o ininterrumpida todo el día o parte de él, serán cubiertos por turnos de trabajadores, que se sucederán por rotación en semanas o quincenas. Para estos turnos la semana se considerará normal, con relación al horario que preste.

Anualmente cada servicio confeccionará un calendario de trabajo en el que se especificará el régimen de horario en atención a las peculiaridades de la organización del mismo.

Los servicios municipales en los cuales tengan que ser realizados los trabajos en horarios nocturnos, acomodarán la organización de su personal de tal manera que los trabajadores adscritos a ellos se turnen en el desempeño de sus funciones en periodos de dos semanas, excepto que sean desempeñados en todo o en parte por trabajadores que voluntariamente deseen permanecer por tiempo indefinido en esta situación.

#### *Artículo 20.º—Horas extraordinarias.*

La iniciativa de la realización del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Corporación, a la que informará por escrito al jefe del servicio.

Será potestativo para el personal el realizar o no esta clase de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor o reparaciones imprescindibles y urgentes, en todo caso cuando se trate de servicios públicos que no puedan interrumpirse.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios :

a) Horas extraordinarias habituales.- Supresión total y absoluta. En este sentido si como consecuencia del trabajo propio de un servicio estuvieran realizando horas extraordinarias de forma habitual y en horario concreto, fuera del calendario establecido, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para establecer un calendario en el que queden aseguradas las necesidades peculiares del servicio.

b) Horas extraordinarias, necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en el turno de personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio de que se trate. Manteniendo siempre que se pueda la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legalmente.

En este sentido siempre que un servicio haya totalizado o se prevea que va a realizar un número de horas extraordinarias igual o superior al total anual de horas que corresponden a la jornada vigente se estudiará la posibilidad de contratación de tantos puestos de trabajo del mismo colectivo funcional como el resultado de dividir el número global de horas extraordinarias por el número de horas anuales que componen la antedicha jornada.

La realización de horas extraordinarias se sujetará para su validez a las siguientes reglas :

1- Con carácter preceptivo y previo será preciso cumplimentar el correspondiente informe-propuesta favorable a la realización de horas extraordinarias, con expresión de las causas que la motiven y de las personas que vayan a realizarlas, por parte de los Jefes de los Servicios, los cuales responderán personalmente de forma que se garantice tanto la certeza y efectividad de su realización. Igualmente se requerirá la pertinente aprobación del Ayuntamiento en su caso de la autoridad correspondiente.

2- Con igual carácter que en la regla anterior, el informe-propuesta, de realización de horas extraordinarias así formulado excluidas las motivadas por fuerza mayor y similares, deberán remitirse inmediatamente copia, a los correspondientes órganos de representación sindical, que dispondrán de un plazo de 72 horas para manifestar lo que estimen oportuno al respecto, transcurrido el cual se entenderá cumplimentado el trámite informe por parte de dichos órganos.

3- La realización de las horas extraordinarias se registrará por el correspondiente servicio diariamente, totalizándose cada quincena y entregando mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen quincenal, tanto al trabajador que haya realizado las horas extras como a los respectivos órganos de representación sindical.

4- Los Jefes de Servicios efectuarán parte mensual de los trabajadores que realicen servicios en festivos, turnos y trabajos nocturnos para proceder a su abono.

#### *Artículo 21.º—Descansos semanales y festivos.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal retribuido de dos días ininterrumpidos.

Las fiestas nacionales, regionales y locales serán las que consten en la normativa reguladora en esta materia y que se incluirán en el calendario de trabajo.

Aquellos trabajadores que por razones excepcionales del servicio no puedan descansar en día festivo, serán compensados con dos días laborables de descanso.

El descanso por trabajo realizado en festivo o domingo se realizará dentro del mes en que se realice tal servicio. La jornada laboral para los trabajos en domingos o festivos será de 6 horas con carácter general.

*Artículo 22.º—Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de un mes para los trabajadores, cualquiera que sea la categoría profesional o puesto de trabajo.

El salario a percibir durante el periodo de vacaciones, será el correspondiente a una mensualidad, integrado por la totalidad del salario, con los pluses correspondientes.

Cuando el comienzo de las vacaciones anuales coincida con un sábado, un domingo o un festivo, el tiempo vacacional comenzará a computar desde el día siguiente al de la fecha anteriormente señalada.

Todas las fiestas nacionales o locales que se encuentren dentro del periodo vacacional, no computarán a efectos vacacionales.

Las vacaciones serán disfrutadas por turnos fijados de acuerdo con los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de los servicios en cada una de las dependencias, siendo disfrutadas durante los meses de junio a septiembre, salvo que el trabajador lo solicite para otra fecha.

Los trabajadores podrán solicitar sus vacaciones continuadas o divididas en periodos sin que ninguno sea inferior a 12 días laborables.

A cuenta de sus vacaciones los trabajadores podrán solicitar permisos incluso fuera del periodo vacacional, que no podrán ser más de dos y por un tiempo no superior a seis días del total.

El Jefe del Servicio determinará la concesión o no de estos permisos por razones de las necesidades del servicio, acompañando informe del porqué de la negación del permiso.

Cada servicio fijará su calendario anual de vacaciones. El trabajador conocerá las fechas que les corresponden dos meses antes del comienzo del disfrute.

*Artículo 23.º—Permisos retribuidos.*

Los días a que se refiere el presente artículo se entenderán en todo caso como días naturales, comprendiendo el hecho dentro de dichos días.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y duración que a continuación se indican :

- 1.- Por maternidad 112 días naturales
- 2.- Por matrimonio 15 días naturales
- 3.- Por nacimiento de hijo 2 días naturales
- 4.- Por muerte o enfermedad grave de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días si ocurre en la localidad de residencia del trabajador y hasta cuatro si es localidad distinta.
- 5.- Por matrimonio de ascendiente, descendiente o colaterales hasta el segundo grado, un día, ampliable a dos si se celebra a distancia superior a 100 kilómetros.
- 6.- Por traslado de domicilio habitual, un día.
- 7.- Por exámenes en centros oficiales, el tiempo necesario para la celebración, previa justificación.
- 8.- Por reconocimientos médicos, el tiempo necesario para la realizarlos, previa justificación.
- 9.- Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario para realizarlo, previa la justificación y en las condiciones señaladas en el artículo 37.3.d, del Estatuto de los Trabajadores.
- 10.- Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo pudiendo el trabajador por su voluntad, sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora de duración con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercitado igualmente por el trabajador varón siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. En ningún caso estos tiempos serán acumulables.

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho al disfrute de hasta seis días de licencia por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores.

Tales días de permiso no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas ni a otro tipo de permisos. Los trabajadores podrán distribuir tales días a su conveniencia, previa autorización y respetándose siempre las necesidades del servicio y sin que puedan disfrutarse más de tres días seguidos.

Si algún trabajador agotados los límites anuales que para estos permisos se conceden, solicitase nueva licencia fundada en motivos excepcionales, la Corporación estudiará el caso planteado.

En cualquier caso es necesario que el trabajador justifique, previa o consiguiente, el evento de que se trate.

*Artículo 24.º—Excedencia voluntaria.*

Podrá solicitar y pasar a la situación de excedencia voluntaria los trabajadores en quienes concurren las condiciones siguientes :

- 1.- Tener condición de trabajador fijo.
- 2.- Contar con un año de antigüedad.
- 3.- No haber disfrutado de ella más que una vez, o, en este caso, existir un intervalo de cuatro años como mínimo. El periodo de excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años. El que dentro del último mes del periodo concedido no solicitara el reingreso, causará baja definitiva en el servicio.

La situación de excedencia voluntaria sólo dará derecho al reingreso en el tiempo y forma que se expresa. Priva al trabajador, mientras permanezca en la situación de excedencia de toda retribución o emolumento que viniera disfrutando en activo y este tiempo no será computable a ningún efecto.

Solicitado el reingreso dentro del plazo, el excedente ocupará el puesto de trabajo que corresponda a su categoría profesional que figure como vacante, dentro de los días siguientes a la presentación de su solicitud. Caso de no existir vacante, quedará en expectativa de destino y en idénticas condiciones previstas para la excedencia.

El trabajador no obstante, puede ocupar plaza de inferior categoría que se halle vacante y que solicite, pero en tal caso, percibirá la remuneración que a la misma corresponda.

En el reingreso de excedente voluntario se tendrá en cuenta las preferencias contempladas en el artículo 12.

Las convocatorias para cubrir la oferta pública de empleo se celebrará dentro del año al que corresponda tal oferta.

*Artículo 26.º—Servicio militar o social sustitutorio.*

Se reservará el puesto de trabajo a los trabajadores por razón del cumplimiento del Servicio Militar obligatorio, voluntario o social sustitutorio. La reserva del puesto comprenderá todo el tiempo que dure dicho servicio y treinta días naturales más contando a partir de la cesación en el servicio.

Si dejase transcurrir el expresado plazo sin solicitar reingreso, causará baja definitiva en el servicio.

El tiempo del cumplimiento del Servicio Militar, computará a efectos de antigüedad.

**CAPITULO VII.—SALARIOS, COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES***Artículo 27.º—Composición del salario.*

Complementos : Serán los especificados en las tablas retributivas.

- Dirección
- Jornada especial
- Toxicidad
- Nocturnidad
- Turnicidad
- Poda de arbolado
- Transporte
- Encendido de calefacción
- Trabajo en festivos o domingos

**Salario base :** El salario base de los trabajadores afectados por este Convenio será el que, para cada categoría se establezca en las tablas retributivas.

**Antigüedad :** Su cuantía será la que acompaña en las tablas retributivas, comenzándose a devengar desde los días uno del mismo mes los que se cumplen entre el uno y el quince y desde el día uno del mes siguiente los que lo hagan entre el dieciséis y el treinta y uno, ambos inclusive.

Se procederá previa solicitud del interesado al reconocimiento de la antigüedad de todos los trabajadores que hayan estado vinculados con el Ayuntamiento, mediante contratos de duración determinada o han presentado servicios en otras Entidades dependientes del Ayuntamiento siempre que entre la finalización de dichos contratos y la fecha en que ingresaren como fijos no hayan transcurrido más de dos meses.

En la fijación del salario se tendrá en cuenta principalmente la analogía o similitud de las categorías profesionales que correspondan al puesto de trabajo en que la capacidad, tareas y responsabilidades sean equiparables.

El pago de remuneraciones salariales se realizará por mensualidades vencidas. El importe correspondiente será percibido por el trabajador en la cuenta corriente o libreta de ahorros del Banco o Caja de Ahorros que determine.

Las diferencias salariales que se negocien en el Convenio se cobrarán desde enero del año de la negociación o desde la fecha en la que cumplió el último Convenio negociado.

Las pagas extraordinarias serán tres de una mensualidad completa cada una, devengándose en los meses de junio y diciembre con carácter semestral, y marzo con carácter anual.

#### *Artículo 28.º—Trabajos de superior e inferior categoría.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que correspondan a la categoría profesional que tuviere reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante el Ayuntamiento, la clasificación profesional adecuada. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Ayuntamiento precisara destinar a un trabajador tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo indispensable, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

El destino de los trabajadores al desempeño de trabajos de superior o inferior categoría, únicamente podrá acordarse por el Alcalde o en su caso el Concejal Delegado, a solicitud motivada del Director, Gerente o Responsable de un centro de trabajo el destino de los trabajadores a la realización funciones de categoría superior o inferior.

#### *Artículo 29.º—Complementos salariales.*

El complemento de nocturnidad, retribuirá a los trabajadores llevados a cabo entre las 22 y las 6 horas de la mañana según las tablas anexas.

Los complementos de toxicidad, penosidad, siempre que se considere un trabajo en exceso penoso, tóxico o insalubre así como peligroso, sucio o molesto, se elevará propuesta a la Corporación concretándose tareas, tiempo y personal al que afecta la calificación del riesgo que cause.

Los puestos de trabajo de plantilla considerados permanentemente penosos, tóxicos o peligrosos por la legislación laboral, percibirán con carácter fijo, un plus cuyo valor será el establecido en las tablas anexas.

Los anteriores complementos sólo serán percibidos por los trabajadores en los distintos servicios que lo tuvieron reconocido.

**Poda de arbolado :** Complemento destinado a abonar en determinados meses de año la labor de poda de arbolado que realicen los trabajadores del Servicio de Jardines.

#### *Artículo 30.º—Gratificaciones extraordinarias.*

Serán las establecidas en el artículo 27.

#### *Artículo 31.º—Percepciones no salariales.*

a) Dietas. Si por necesidades del servicio el trabajador tuviera que desplazarse del Centro de trabajo en que tenga su destino habitual, siempre que el desplazamiento sea superior a 10 kilómetros del límite del término municipal, el Ayuntamiento le abonará además de los gastos de locomoción una dieta o medio dieta, cuya cantidad se especifica en las tablas anexas. La media dieta se abonará cuando no sea necesario pernoctar fuera del domicilio y solamente al trabajador, que habiendo superado el tiempo de jornada normal, tenga que realizar la comida fuera de su domicilio. En cuanto a los gastos de locomoción se estará a lo dispuesto por la Administración en cada momento.

Se exceptúa de lo anterior, al personal que por razón del puesto de trabajo que desempeña, venga obligado a realizar sus tareas o funciones en dependencias, instalaciones o zonas de protección fuera del término municipal.

b) Gastos de locomoción. Cantidad destinada a abonar a los trabajadores que previamente lo tengan reconocido en el concepto de gastos de locomoción.

c) Ayuda escolar. Los trabajadores fijos o los ligados al Ayuntamiento por contrato laboral o administrativo, por un mínimo de seis meses y en jornada normal de trabajo, podrán aspirar a la concepción de Becas y Bolsas de Estudio convocadas anualmente por el Ayuntamiento de conformidad con el vigente reglamento para la concesión de Becas y Bolsas de Estudio a los funcionarios y contratados e hijos de los mismos.

d) Ayuda a los trabajadores que tengan hijos subnormales. En el supuesto de que el hijo disminuido psíquico o físico de un trabajador tenga reconocida la ayuda por la Seguridad Social, el Ayuntamiento abonará la misma cantidad. La pérdida de reconocimiento de la ayuda por la S.S. conllevará la retirada de la concedida por el Ayuntamiento.

#### *Artículo 32.º—Anticipos.*

Los trabajadores fijos podrán solicitar anticipos reintegrables que les serán concedidos de acuerdo a las normas establecidas. Serán de dos mensualidades completas reintegrables en 14 mensualidades u opcionalmente en 24 mensualidades.

#### *Artículo 33.º—Préstamos.*

El Ayuntamiento, en el presupuesto del año 1992, consignará la cantidad de 30.000.000,- de pesetas a fin de conceder préstamos de hasta quinientas mil pesetas como máximo a cada trabajador, previa solicitud y justificación de la necesidad del trabajador, siempre que se cumplan los siguientes requisitos :

- Tener una antigüedad mínima en el Ayuntamiento de dos años.

- No estar disfrutando de cualquier préstamo o anticipo concedido por el Ayuntamiento.

Las cantidades se reintegrarán por el prestatario en un periodo de cinco años, mediante la detracción mensual de la parte alícuota correspondiente, debiendo justificar documentalmente los gastos efectuados.

La concesión de estos préstamos se efectuará dentro de los meses de enero, abril, julio y octubre, entre las solicitudes presentadas en el trimestre anterior y atendiendo a los siguientes criterios:

- Para adquisición o mejora de vivienda. Se concederán de acuerdo con el reglamento existente para tal efecto. La cantidad destinada para tal efecto se fijará en las tablas salariales.

- Gastos sanitarios, jurídicos u otros asistenciales.

Se creará una Comisión encargada de establecer las prioridades en la concesión de estos préstamos, formada por el Concejal Delegado del Personal, un Representante del Comité de Empresa y un Asistente Social municipal. Esta Comisión será la encargada de determinar la concesión los préstamos con arreglo a los criterios anteriormente expuestos así como determinar la suficiencia de la justificación aportada.

**CAPITULO VIII.—PREMIOS Y SANCIONES.***Artículo 34.º—Premios.*

Será motivo de premios, que otorgará el Ayuntamiento, la conducta sobresaliente del trabajador que ponga de relieve su excepcional y constante interés, dedicación y esmero en el trabajo, correcto comportamiento con los compañeros, superiores e inferiores y trato con el público, al cumplimiento exacto de sus deberes laborales y cualquier hecho que ponga de manifiesto su elevado concepto en el cumplimiento del deber. Los premios con que se compensará la conducta ejemplar a que se refiere el párrafo anterior, podrá ser:

- 1.- Felicitación por escrito.
- 2.- Concesión de cantidad en metálico.
- 3.- Preferencia para ascensos en turnos de antigüedad, cuando se encuentre en idéntica situación que otro compañero calificado para ocupar la vacante.
- 4.- Bolsas de Estudio o de Viaje para ampliar conocimientos profesionales o adquirir especialidad.

A propuesta del Jefe de Servicio y con informe favorable del Comité de Empresa, la Corporación resolverá la iniciación del expediente en que se acrediten los méritos que justifique la propuesta y se proponga el premio que debe otorgarse y, una vez tramitado será elevado a resolución del Ayuntamiento.

*Artículo 35.º—Faltas y Sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Ayuntamiento en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales, en el Estatuto de los Trabajadores.

En la graduación de las faltas y sanciones en cuanto a su aplicación se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, la trascendencia del daño, la reparación de la falta disciplinaria general, la mala fe apreciada y el modo de reiteración o reincidencia.

*Artículo 36.º—Calificación de las faltas.*

Como orientación para calificar los hechos que pueden determinar la responsabilidad del trabajador, se tipifican según expresa el propio Estatuto de los Trabajadores, agrupadas según su importancia en:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

*Artículo 37.º—Sanciones.*

Las faltas leves serán sancionadas con apercibimiento por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

Las faltas graves se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días o pérdida del turno para ascenso.

Las faltas muy graves se castigarán con suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días, inhabilitación para el ascenso por un periodo de cinco años, o con el despido del trabajador.

*Artículo 38.º—Procedimiento.*

El procedimiento sancionador, tanto para el despido como para la aplicación de las restantes sanciones a que se refiere el artículo anterior, será el prevenido en la normativa laboral vigente.

*Artículo 39.º—Prescripción de las faltas y cancelación.*

En cuanto a la prescripción de las faltas, se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 40.º—Recursos.*

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por el Ayuntamiento serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar los hechos que la motivan.

**CAPITULO IX.—ACCIDENTES DE TRABAJO Y JUBILACION***Artículo 41.º—Baja para el servicio.*

Los trabajadores que causen baja por enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa o por maternidad, presentarán a su respectivo Jefe de Servicio, como máximo dentro del plazo de cinco días, contando a partir del siguiente al de la fecha de su expedición los partes médicos de baja o notificación del parto entregados por los facultativos.

En igual plazo habrán de presentarse los correspondientes partes de alta.

Los ejemplares del parte de confirmación de la incapacidad expedidos por los facultativos con destino al Ayuntamiento deberán ser presentados en éste por los trabajadores en el plazo de dos días a partir del siguiente al de su expedición. No obstante lo dispuesto en el párrafo primero, los trabajadores o sus familiares, deberán ponerse en contacto con el Jefe del Servicio correspondiente, en la mayor brevedad posible a fin de notificar la causa de la no asistencia al trabajo.

Los servicios médicos municipales podrán comprobar en todo momento el estado de los trabajadores que se hallen de baja por enfermedad.

*Artículo 42.º—Prestaciones complementarias.*

Con independencia de las prestaciones de la Entidad Gestora de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común o profesional o accidente de trabajo, el Ayuntamiento abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100 por 100 del salario real, computado con arreglo al salario del mes anterior, a la situación de baja, en sus conceptos habituales, durante el periodo en que el trabajador se encuentre en dicha situación.

*Artículo 43.º—Seguro colectivo y Fondo de Pensiones.*

El Ayuntamiento negociará para 1991 la cobertura para todos los trabajadores afectados por este Convenio un seguro de vida y accidente.

Revisar las pólizas de seguro colectivo y elaborar un proyecto para fondo de pensiones, en el plazo de un año, a contar desde la fecha del presente convenio.

Comprometiéndose el Excmo. Ayto. de León a subvencionar una parte del mismo.

*Artículo 44.º—Incapacidad laboral transitoria.*

El periodo durante el cual el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria se computará a todos los efectos laborales.

*Artículo 45.º—Reserva del puesto de trabajo.*

En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesará el derecho de reserva, si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las normas vigentes de la Seguridad Social.

*Artículo 46.º—Jubilación voluntaria, contrato de relevo y jubilación parcial.*

El personal comprendido entre los 60 y los 63 años tendrá derecho a solicitar la jubilación, siempre que cumpla los requisitos legales establecidos por la normativa vigente.

Asimismo, se establecerá por el Ayuntamiento en dichos casos con arreglo a la tabla que figura como anexo:

Edad de Jubilación	Importe de indemnización
63 años .....	900.000 pts.
62 años .....	1.200.000 pts.
61 años .....	1.600.000 pts.
60 años .....	2.000.000 pts.

El Ayuntamiento podrá celebrar contratos de relevo con el fin de ampliar las posibilidades del reparto de trabajo disponible a través de la contratación a tiempo parcial, facilitando para ello la jubilación parcial de los trabajadores cuya edad se halle próxima a

la de jubilación ordinaria, siempre que simultáneamente se proceda a sustituir al trabajador jubilado parcialmente, durante el tiempo que deje vacante el mismo, por otro trabajador que se encuentre en situación de desempleo.

La edad mínima de 65 años que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la jubilación, se podrá rebajar a los 64 años, para los trabajadores del Ayuntamiento sustituidos por otros trabajadores simultáneamente a su cese por jubilación, de acuerdo con los requisitos y condiciones previstas en el R.D. 1.194/1.985 de 17 de julio.

En caso de jubilación voluntaria a los 64 años el Ayuntamiento, siempre que el trabajador lo solicite, estará obligado a efectuar un contrato de relevo.

## CAPITULO X.—SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

### Artículo 47.º—Seguridad e higiene.

En los centros de trabajo y dependencias municipales se adoptarán medidas de seguridad e higiene reguladas en la normativa vigente.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en los mismos y garantizar una formulación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos al propio trabajador, sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral, en este caso el tiempo invertido en las mismas.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como órgano interno especializado, de participación en esta materia.

Son funciones de este Comité:

- Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a seguridad e higiene en el trabajo.
- Coordinar y vigilar toda actuación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Difundir las técnicas más adecuadas que, en las diferentes dependencias del Ayuntamiento, hayan de observarse para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.
- Realizar visitas, tanto a lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar al Ayuntamiento acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas necesarias preventivas y cualquiera otras que considere necesarias.
- Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de los centros de trabajo.
- En general la observación de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de los Centros sobre los riesgos reales potenciales y los mecanismos que su prevención.

Estos derechos de información serán obligaciones para el Ayuntamiento, que deberá por su propia iniciativa entregarlos a los interesados.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo, designada por el Comité de Empresa.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo. El Comité de S. H. podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Se facilitará vestuario apropiado y calzado necesario al personal que lo precise para el desempeño de sus funciones. La regulación de entrega y duración de las prendas de trabajo se establecerá por la Jefatura del Servicio y Comité de Seguridad e Higiene. Dichas prendas se facilitarán antes de finalizar el segundo trimestre de cada año.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio, a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica a la mujer trabajadora.

Los trabajadores individualmente tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados sobre exámenes, diagnósticos y tratamientos que se le efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados se les entreguen por escrito.

En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que no ocasione la baja temporal definitiva, el Ayuntamiento estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que viniera ocupando.

En los casos que no existiera un puesto de tales características, se podría ofrecer al trabajador un puesto compatible con su estado, con derecho a la percepción de la retribución inherente al puesto de trabajo concreto. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante que se produzca de su especialidad o categoría.

En todos los casos cuando no exista un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador, éste tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la procedencia o no de la invalidez.

La Comisión de Seguridad e Higiene tendrá facultad para la paralización de trabajos que se establezcan como peligrosos. En todo caso, el Ayuntamiento se responsabilizará sobre incumplimientos en materia de Seguridad e Higiene.

Se facilitarán vestuarios, taquillas y duchas suficientes en los servicios o almacenes municipales para garantizar la Higiene de todos los trabajadores.

### Artículo 48.º—Garantías de determinados puestos de trabajo.

El Ayuntamiento velará por los trabajadores de mayor edad y disminuidos físicos para que puedan ocupar los puestos de trabajo que requieran menos esfuerzo físico, de acuerdo con su categoría y siempre que su minusvalía física o intelectual les permita desarrollar las funciones de dichos puestos de trabajo.

En caso de que un conductor del Ayuntamiento se le retire el permiso de conducir por una infracción en materia de tráfico, se garantizará a éste un puesto de trabajo.

Asimismo el Ayuntamiento se compromete a facilitar puesto de trabajo a los conductores que sean privados del permiso de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas.

En todo caso nunca percibirán un salario inferior al de su categoría.

El Ayuntamiento se hará cargo de facilitar a sus trabajadores la asistencia jurídica precisa en los supuestos de producirse daños

ocasionados por los propios trabajadores, en el desempeño de sus funciones.

El Ayuntamiento abonará las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originados por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento, siempre que sean conducidos por personas autorizadas para ello, y en prestaciones de servicios autorizados siempre y cuando excedan y no estén cubiertas por el seguro obligatorio o responsabilidad civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor, ya sean consecuencia de resolución judicial o extrajudicial, aceptadas por el Ayuntamiento, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 135 del Reglamento de Expropiación Forzosa que excluye la renuncia a la exigencia de responsabilidad por el Ayuntamiento a sus agentes en los supuestos de dolo o culpa grave.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior, las cantidades de dinero que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria, impuesto por delito, falta o infracción reglamentaria.

## CAPITULO XI.—DERECHOS DE REPRESENTACION, REUNION Y OTROS DERECHOS

### Artículo 49.º—Comité de Empresa.

El Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, computables anualmente de 480 horas.

El Ayuntamiento pondrá a disposición del Comité de Empresa un local acondicionado, provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrá derecho asimismo a la utilización de fotocopiadores y multcopistas existentes, todo ello para facilitar la información y comunicación con los representados.

Se facilitará a cada Comité tabloneros de anuncios en los distintos centros, para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se colocarán en lugares claramente visibles en los establecimientos, servicios y unidades, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, a las nóminas mensuales (salvo aquellos datos que puedan afectar a los derechos individuales de las personas), al calendario laboral y a los presupuestos de los centros.

### Artículo 50.º—

Se concede al Comité de Empresa, expresamente todas las funciones y consecuencias establecidas en la legislación vigente, y en particular las siguientes:

- Conocimiento e información de la situación económica del Ayuntamiento.

- Vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

- La intervención mediante el oportuno informe en el trámite de audiencia sobre:

- Contratación de trabajo.
- Extinción de relación laboral.
- Cumplimiento de contratos para la formación.
- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.

- Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador, por comisión de faltas graves o muy graves.

- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo e incluso traslados.

### Artículo 51.º—Derechos sindicales de los trabajadores.

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

La realización de asambleas dentro de las horas de trabajo se acordará con el Ayuntamiento:

- Cada Comité de Empresa dispondrá de 40 horas para la realización de asambleas, en los centros de trabajo.

- Las Secciones Sindicales dispondrán de 20 horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10 por 100 del colectivo de la plantilla, o cuando hayan obtenido el 10 por 100 de los representantes en elecciones sindicales. Estas horas se reducen a 10 anuales en el caso de que el índice de afiliación sea menor del 10 por 100.

Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o que finalicen media hora después del inicio de la misma, no serán contabilizadas para los convocantes.

Con este carácter podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asambleas es de 24 horas.

Las asambleas que se convoquen dentro de las horas de trabajo no comprendidas en el párrafo anterior se contabilizarán para sus convocantes y se realizarán con preaviso de 24 horas salvo si su carácter es excepcional, que será de 17 horas.

En todo caso se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de celebrarse durante las asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho si así lo solicitan a que se descuente de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el Sindicato al que están afiliados.

El Ayuntamiento garantizará la libre sindicación y organización de los trabajadores y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de derechos sindicales sin ninguna clase de exclusión por pertenencia a determinados grupos o puestos de trabajo.

Se garantiza a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal el no ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

### Artículo 52.º—Derechos de las secciones sindicales y de sus afiliados.

Las Centrales Sindicales podrán constituir secciones sindicales en aquellos centros que ocupen más de 250 trabajadores, sea cualquiera la clase de su contrato. Las secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical que haya obtenido el diez por ciento de los votos en la elección del Comité de Empresa, será de uno.

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el diez por ciento de los votos estarán sólo representados por un solo Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos establecidos legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

Los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de 40.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a:

- A la misma documentación e información que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en realmente proceda.

- A asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y voto y asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria del presente Convenio y cualquier otra que pueda constituirse con voz pero sin voto a cada una de las reuniones citadas sólo podrá asistir un Delegado Sindical por cada Central Sindical.

- A ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de un Sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, y en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo y sobre todo

proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

- A ser informados y oídos sobre la implantación o revisión de los sistemas de la organización del trabajo y consecuencias del mismo.

- A tener un tablón de anuncios que se instalará en un lugar visible de los establecimientos, servicios y unidades administrativas dependientes del Ayuntamiento.

Tanto a reuniones de Comité de Empresa, Comité Intercenros, Comisión Paritaria como a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, las partes integrantes de los mismos podrán ir acompañados de asesores o expertos.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que corresponda. (Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores).

#### Artículo 53.º—Obligaciones Sindicales.

El Comité de Empresa, con independencia de su obligación y respetar lo pactado en el ámbito de sus competencias se obliga expresamente:

- A desarrollar labores de estudio, traslado y asistencia de la acción sindical de los trabajadores.

- A guardar sigilo profesional individual y colectivo en todas aquellas materias que se haga saber confidencial por el Ayuntamiento.

- A notificar al Ayuntamiento cualquier cambio del Comité de Empresa en cuanto a su composición.

#### Artículo 54.º—Formación educativa y profesional.

El Ayuntamiento procurará la formación educativa y profesional de los trabajadores intentando con la colaboración de los Organismos correspondientes, cursos tendentes a dotar a los trabajadores de unos conocimientos profesionales que hagan viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

Los trabajadores tendrán derecho a elegir el turno de trabajo que más beneficioso resultare para sus estudios, conforme dispone la legislación vigente.

En todo caso el Ayuntamiento exigirá los oportunos justificantes del disfrute del trabajador, de los derechos que, en su caso, se le conceden conforme a lo expresado anteriormente.

### DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio deroga y sustituye en su totalidad a todos y cada uno de los anteriores existentes del Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de León.

### DISPOSICIONES FINALES

#### 1.º—Cláusula de revisión salarial:

Siempre que el personal funcionario perciba cantidad alguna con motivo del desfase que pudiera sufrir el cálculo del I.P.C. del año en curso, será de aplicación automática al personal Laboral.

#### 2.º—Guarderías Municipales:

Las vacaciones serán disfrutadas en el mes de agosto con carácter general y el resto de las vacaciones serán disfrutadas según las establecidas en el calendario escolar.

El mes de julio, se disfrutarán en turnos dependiendo del número de niños.

3.º—Todo el personal fijo con categoría de peón que lleve desempeñando este trabajo durante un tiempo superior a 5 años, pasará automáticamente a la categoría de peón especialista.

## ANEXO I

### GRUPO I

Titulados superiores.

### GRUPO II

Titulados medios.

Asimilados.

Profesor coordinador guarderías.

Profesor titular guarderías.

Oficial mayor recaudación.

### GRUPO III

Educador guarderías.

Encargados bibliotecas.

Administrador mercados.

Oficial recaudación de 1.ª

Encargados :

Jefe de Taller.

Sección taller mecánico.

Sección obras.

Sección carpintería.

Sección fontanería.

Sección almacén.

Servicios eléctricos.

Area personal instalaciones deportivas.

Area instalaciones deportivas.

Area mantenimiento instalaciones deportivas.

Matarifes.

Coto escolar.

Especialista de oficio.

Administrativo.

### GRUPO IV

Oficial 1.ª:

Albañil.

Herrero.

Carpintero.

Mecánico.

Fontanero.

Fontanero calefactor.

Pintor chapista.

Electricista P.M.

Servicios eléctricos.

Pintor.

Oficial 1.ª en general. Jardineros - Matarifes.

Socorrista.

Monitor.

Peluquero.

Auxiliar de clínica.

Oficial 2.ª:

Telefonista ( Oficial 2.ª ).

Auxiliar oficina recaudación ( Oficial ).

Auxiliar notificador ( Oficial 2.ª ).

Oficiales de 2.ª en general.

### GRUPO V

Celador rastro.

Celador mercados.

Portero cobrador mercado de ganados.

Ayudantes de oficio:

Ayudante herrero.

Ayudante matarife.

Operario cámara matadero.

Operario laboratorio matadero.

Recaudador pesador matadero.

Peón especialista :

Obras.

Cementerio.

Encendedor.

Lacero.

Conseje instalaciones deportivas.

Conserje ordenanza.

Vigilante coto escolar.

Peón :

Mozo nave matadero.

Mozo corral matadero.

Mozo laboratorio.

Mozo auxiliar sanitario.

Calefactor.

Veladora.

Ayudante cocina.

Ayudante costura.

Obras.

Señalización vial.

Mercado de ganados.

Coto escolar.

Instalaciones deportivas.

Jardines.

Taquilleros.

Guardarropas.

Limpiadoras.

Auxiliares.

## ANEXO II

### HORAS EXTRAORDINARIAS

Con un trabajo superior a las 80 horas extraordinarias estructurales, éste exceso de horas será automáticamente compensado con descansos que se atenderán a las siguientes normas : cada 4 de estas horas de considera un día de descanso. La fracción pendiente en caso de producirse será acumulada hasta completar un descanso. Al finalizar el año las fracciones pendientes se perderán. Estos descansos se darán dentro de los 2 meses siguientes a la realización de las horas. En ningún caso superadas estas 80 horas se percibirá cantidad alguna en compensación por estas horas.

GRUPO	HORA NORMAL	HORA NOCTURNA Y FESTIVA
I	1.899	2.571
II	1.726	2.337
III	1.496	1.998
IV	1.284	1.747
V	1.119	1.521

## ANEXO III

### TABLAS SALARIALES

1.º—La composición del salario se atenderá a los siguientes conceptos :

- Salario base.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Antigüedad.

2.º—Todo el personal que realice trabajos que estén sometidos a algunas de las siguientes condiciones :

- NOCTURNIDAD.
- TOXICIDAD.
- TRABAJO EN DOMINGOS O FESTIVOS.
- PODA DEL ARBOLADO.
- JORNADA ESPECIAL.
- DIRECCION.
- TURNICIDAD.
- MANEJO DE PALAS ESCAVADORAS.

tendrán derecho a la percepción de un plus, que se abonará únicamente en los periodos en los que se realicen trabajos de estas características. Para la percepción de estos pluses los Jefes de Servicio deberán facilitar mensualmente la relación de personal que lo haya realizado.

3.º—La valoración de estos pluses será con carácter mensual.

4.º—El plus de Toxicidad y Dirección lo cobrará el personal que lo tenga reconocido o se le reconociera, y siempre que no se hubiese contemplado ya en el salario base o los complementos.

5.º—Plus de Jornada Especial que compensará, el tiempo de más que se realice por necesidades del servicio y que no tenga la condición de horas extraordinarias. El plus de jornada especial se abonará únicamente en aquellos casos en los que no se percibirán cualquier otra que compense estos servicios.

6.º—PLUS DE TRANSPORTE.

Lo cobrará el personal de:

- Matadero municipal ..... 6.800 pesetas/mes
- Mercado de ganados ..... 6.800 pesetas/mes
- Notificadores ..... 10.000 pesetas/mes

7.º—El encendido de Calefacción ha sido contemplado dentro del Complemento Específico. Si bien se mantiene un plus para el encendido de calefacción de carbón cuya cuantía será de 8.000 pesetas/mes.

8.º—La VIVIENDA Queda valorada en 19.500 pesetas/mes, que serán descontados del complemento específico, salvo en los pagos extraordinarios, a todos los trabajadores que dispongan de Vivienda municipal.

9.º—DIETAS :

- Por manutención ..... 4.000 pesetas/día
- Por alojamiento ..... 7.000 pesetas/día
- Completa ..... 11.000 pesetas/día

10.º—En ningún caso se percibirá cantidad alguna que no esté tipificada en el Convenio.

11.º—PRESTAMO PARA ADQUISICION O MEJORA DE VIVIENDA.

Estará dotado presupuestariamente con la cantidad de 30.000.000 de pesetas, y regulado por el acuerdo firmado con la corporación.

12.º—La cuantía de los Pluses será la siguiente :

- NOCTURNIDAD continuas ..... 20.000 pts/mes
- NOCTURNIDAD no continuas ..... 2.000 pts/día
- TOXICIDAD ..... 6.000 pts/mes
- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS ..... 10.000 pts/mes
- PODA DE ARBOLES ..... 5.000 pts/mes
- JORNADA ESPECIAL ..... 10.000 pts/mes
- TURNICIDAD ..... 10.000 pts/mes
- DIRECCION ..... 12.000 pts/mes
- MANEJO DE PALAS ESCAVADORAS ..... 35.000 pts/mes

13.º—Estos pluses serán abonados en las pagas extraordinarias en aquellos casos en los que se realicen de forma continua durante todo el año, y la parte proporcional al tiempo trabajado en aquellos otros en los que se realicen de forma no continua.

14.º—El plus de trabajo en domingos o festivos y el de turnicidad. Será percibido únicamente por aquel personal que lo tenga

que realizar por estrictas necesidades del servicio. Este se realizará con carácter rotativo atendiendo al recogido en el Art. 19 de este Convenio Colectivo.

**TABLAS SALARIALES GENERALES PARA TODO EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LEON.**

**CORRESPONDIENTES AL AÑO 1.991**

Aplicables a partir del Uno de Enero de 1.991

	S.B.	C.D.	C.E.
<b>GRUPO I</b>			
Gerente Matadero .....	131.773	88.069	88.069
Técnico Laboratorio .....	131.773	88.069	47.644
Médico Escuelas Deportivas .....	131.773	88.069	47.644
Coordinador Cultural .....	131.773	88.069	47.644
Técnico Superior Puesto Base .....	131.773	88.069	21.480
<b>GRUPO II</b>			
Director Coto Escolar .....	111.840	61.222	61.222
Profesor Coto Escolar .....	111.840	61.222	29.696
Asistente Social			
Coordinadora .....	111.840	61.222	61.222
Asistente Social			
Centros Municipales .....	111.840	61.222	35.717
Asistente Social CEAS .....	111.840	61.222	29.696
Animador Socio-Comunitario			
CEAS .....	111.840	61.222	29.696
Técnico Medio Puesto Base .....	111.840	57.557	27.918
Profesora Coordinadora Guarderías ..	111.840	48.836	2.662
Profesor Guarderías .....	111.840	48.836	2.662
Oficial Mayor Recaudación .....	111.840	57.067	27.681
<b>GRUPO III</b>			
Administrador Mercados .....	83.368	48.210	48.210
Inspector. Limpieza			
Transporte .....	83.368	49.893	49.893
Programador Informática .....	83.368	49.893	32.773
Educadora Guardería .....	83.368	41.342	9.271
Encargada Biblioteca .....	83.368	31.848	20.920
Encargados y Especialistas			
de Oficio .....	83.368	38.313	25.166
Oficial 1. <sup>a</sup> Recaudación .....	104.414	49.893	11.728
Oficial 1. <sup>a</sup> Administración .....	83.368	32.962	21.651
Delineante .....	83.368	49.893	32.773
Director Centros Municipales .....	83.368	49.893	33.194
<b>GRUPO IV</b>			
Portero-Cobrador .....	80.415	31.416	18.246
Oficial 1. <sup>a</sup> de Oficio			
obras, ser. eléctricos, jardines			
matadero, parque móvil .....	80.415	28.778	28.778
Telefonista .....	80.415	27.931	16.222
Auxiliar Oficina Recaudación .....	80.415	33.345	19.366
Auxiliar Administración .....	80.415	33.345	19.366
Auxiliar de Clínica .....	80.415	27.931	16.221
Auxiliar de Notificador .....	80.415	29.326	17.032
Peluquero .....	80.415	27.931	16.221
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	80.415	29.627	17.207
Socorrista. Monitor .....	80.415	28.620	16.622
Palista .....	80.415	28.778	28.778
<b>GRUPO V</b>			
Ayudante de Oficio .....	73.226	27.180	27.180
Peón Especialista .....	73.226	27.180	27.180
Conserje-Ordenanza .....	73.226	24.907	21.664
Operario-Cámara .....	73.226	27.180	25.033
Recaudador-Pesador .....	73.226	27.180	25.033
Vigilante-Coto .....	73.226	27.180	25.033
Lacero .....	73.226	27.180	25.033
Peón .....	73.226	27.180	25.033
Mozo-Nave o Corral .....	73.226	27.180	25.033

	S.B.	C.D.	C.E.
Mozo-Laboratorio .....	73.226	23.474	20.417
Auxiliar-Sanitario-Guardería .....	73.226	23.474	20.417
Ayudante-Cocina-Costura .....	73.226	23.474	20.417
Limpiadora .....	73.226	23.474	20.417
Porteros .....	73.226	23.474	20.417
Celador Mercado y Rastro .....	73.226	27.180	25.033

**TABLAS SALARIALES GENERALES PARA TODO EL PERSONAL LABORAL DEPENDIENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LEON.**

**CORRESPONDIENTES AL AÑO 1.992**

Aplicables a partir del Uno de Enero de 1.992

	S.B.	C.D.	C.E.
<b>GRUPO I</b>			
Gerente Matadero .....	131.773	88.069	88.069
Técnico Laboratorio .....	131.773	88.069	47.644
Médico Escuelas Deportivas .....	131.773	88.069	47.644
Coordinador Cultural .....	131.773	88.069	47.644
Técnico Superior Puesto Base .....	131.773	88.069	21.480
<b>GRUPO II</b>			
Director Coto Escolar .....	111.840	61.222	61.222
Profesor Coto Escolar .....	111.840	61.222	29.696
Asistente Social			
Coordinadora .....	111.840	61.222	61.222
Asistente Social			
Centros Municipales .....	111.840	61.222	35.717
Asistente Social CEAS .....	111.840	61.222	29.696
Animador Socio-Comunitario			
CEAS .....	111.840	61.222	29.696
Técnico Medio Puesto Base .....	111.840	61.222	29.696
Profesora Coordinadora			
Guarderías .....	111.840	61.222	3.337
Profesor Guarderías .....	111.840	61.222	3.337
Oficial Mayor Recaudación .....	111.840	61.222	29.696
<b>GRUPO III</b>			
Administrador Mercados .....	83.368	49.893	49.893
Inspector Limpieza			
Transporte .....	83.368	49.893	49.893
Programador Informática .....	83.368	49.893	32.773
Educadora Guardería .....	83.368	49.893	11.189
Encargada Biblioteca .....	83.368	49.893	32.773
Encargados y Especialistas			
de Oficio .....	83.368	49.893	32.773
Oficial 1. <sup>a</sup> Recaudación .....	104.414	49.893	11.728
Oficial 1. <sup>a</sup> Administración .....	83.368	49.893	32.773
Delineante .....	83.368	49.893	32.773
Director Centros Municipales .....	83.368	49.893	33.194
<b>GRUPO IV</b>			
Portero-Cobrador .....	80.415	33.345	19.366
Oficial 1. <sup>a</sup> de Oficio			
obras, ser. eléctricos, jardines			
matadero, parque móvil .....	80.415	33.345	33.345
Telefonista .....	80.415	33.345	19.366
Auxiliar Oficina Recaudación .....	80.415	33.345	19.366
Auxiliar Administración .....	80.415	33.345	19.366
Auxiliar de Clínica .....	80.415	33.345	19.366
Auxiliar de Notificador .....	80.415	33.345	19.366
Peluquero .....	80.415	33.345	19.366
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	80.415	33.345	19.366
Socorrista. Monitor .....	80.415	33.345	19.366
Palista .....	80.415	33.345	33.345
<b>GRUPO V</b>			
Ayudante de Oficio .....	73.226	27.180	27.180
Peón Especialista .....	73.226	27.180	27.180

	S.B.	C.D.	C.E.
Conserje-Ordenanza .....	73.226	27.180	23.641
Operario-Cámara .....	73.226	27.180	25.033
Recaudador-Pesador .....	73.226	27.180	25.033
Vigilante-Coto .....	73.226	27.180	25.033
Lacero .....	73.226	27.180	25.033
Peón .....	73.226	27.180	25.033
Mozo-Nave o Corral .....	73.226	27.180	25.033
Mozo-Laboratorio .....	73.226	27.180	23.641
Auxiliar-Sanitario-Guardería .....	73.226	27.180	23.641
Ayudante-Cocina-Costura .....	73.226	27.180	23.641
Limpiadora .....	73.226	27.180	23.641
Porteros .....	73.226	27.180	23.641
Celador Mercado y Rastro .....	73.226	27.180	25.033

La tabla salarial correspondiente al año mil novecientos noventa y dos se verá incrementada, en todos sus conceptos, en la cuantía que el Estado fije como subida para los funcionarios en ese mismo año.

#### ANEXO IV

##### - ANTIGUEDAD.

El concepto de antigüedad se percibirá aplicando sobre el Salario Base los siguientes porcentajes :

AÑO	PORCENTAJE	AÑO	PORCENTAJE	AÑO	PORCENTAJE
1.º	2 %	10.º	20 %	19.º	37 %
2.º	4 %	11.º	21 %	20.º	40 %
3.º	6 %	12.º	22 %	21.º	44 %
4.º	8 %	13.º	23 %	22.º	48 %
5.º	10 %	14.º	24 %	23.º	52 %
6.º	12 %	15.º	25 %	24.º	56 %
7.º	14 %	16.º	28 %	25.º	60 %
8.º	16 %	17.º	31 %		
9.º	18 %	18.º	34 %		

##### ROPA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LOS SERVICIOS:

###### SERVICIO DE OBRAS.

- 1 Par de Botas.
- 1 Par de zapatillas de verano.
- 1 Funda.
- 1 Pantalón y chaquetilla.
- 1 Par de camisas.
- 1 Chaqueta de punto.
- 1 Cazadora o traje de agua.
- 1 Par de botas de goma forradas.

###### SERVICIOS ELECTRICOS.

- 1 Chaquetilla y pantalón.
- 1 Chaquetilla y pantalón verano.
- 1 Par de botas.
- 1 Par de zapatos o zapatillas.
- 1 Cazadora o traje de agua.
- 1 Jersey o chaqueta de punto.
- 1 Par de camisas.

###### SERVICIO DE JARDINES Y COTO ESCOLAR.

- 1 Traje o funda de invierno.
- 1 Traje o funda de verano.
- 1 Par de botas.
- 1 Par de zapatillas de verano.
- 1 Cazadora o traje de agua.
- 1 Jersey o chaqueta de punto.
- 1 Par de camisas.

##### RESIDENCIA DE ANCIANOS.

- 2 Batas.
- 2 Delantales blancos.
- 1 Chaqueta.
- 1 Par de zuecos.
- 1 Par de zapatillas.
- 2 Pantalones.
- Auxiliares.
- 2 batas blancas.
- 2 Pantalones.
- 1 Par botas de goma (Cada dos años).
- 1 Par de zuecos.
- 1 Par de zapatillas.
- 1 Chaqueta.

##### GUARDERIAS.

- Auxiliares.
- 2 Batas blancas.
- 1 Par de zuecos.
- Laboratorio.
- 2 Batas blancas.
- 1 Par de zuecos.
- Sanitarios.
- 2 Trajes blancos.
- 2 Zapatos.
- 1 Par zapatillas.
- 1 Botas de goma (Cada dos años).
- 1 Trenca capucha (Cada dos años).
- Peluqueros.
- 2 Batas blancas o azules.
- 1 Par de zapatos.
- 1 Par de zapatillas.

##### Jardinero.

- 2 Monos azules.
- 1 Par de botas.
- 1 Par de zapatos.
- Profesoras educadoras.
- 2 Batas blancas.
- 1 Par de zuecos.

##### PARQUE MOVIL.

- 1 Par de botas.
- 1 Par de zapatos.
- 4 Camisas invierno-verano.
- 1 Chaqueta punto.
- 1 Buzo.
- 1 Cazadora o anorak.
- 2 Pantalones invierno-verano.

##### MERCADO NACIONAL DE GANADOS.

- 1 Buzo.
- 1 Traje chaqueta pantalón.
- 1 Bata.
- 1 Par de botas.
- 1 Par de zapatos o zapatillas.
- 1 Botas de agua o Buzo.
- 1 Chaquetón.

##### INSTALACIONES DEPORTIVAS.

- Invierno.

- 2 Camisas.
- 1 Pantalón.
- 1 Par de zapatos.
- Cazadora 3/4 (Cada dos años).
- Cazadora sencilla (Cada dos años).
- 2 Fundas.
- 1 Par de botas de trabajo.
- Verano.
- 2 Polos.
- 1 Bermudas.
- 1 Zapatillas piscina.
- 1 Traje de deportes (Cada dos años).
- Mujeres.
- 1 Falda.
- 2 Camisas.
- 1 Par de zuecos.
- 1 Par de zapatos.
- 1 Chaqueta fina.
- 1 Chaquetón (Cada dos años).
- 2 Batas.
- Socorristas.
- Verano.
- 2 Camisetas.
- 2 Pantalones cortos.
- 2 pares de chancas.
- 1 Bañador.
- Invierno.
- 1 Anorak (Cada dos años).
- 1 Chandall.
- 2 Camisetas.
- 2 Pantalones cortos.
- 1 Zapatillas.

#### PORTEROS CENTROS ESCOLARES.

- 2 Batas azules.
- 1 Par de zuecos o zapatos.

#### MATADERO MUNICIPAL.

-La ropa de trabajo se repartirá según las necesidades y duración de la misma

## Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

Don Fernando José Galindo Meño, Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de León.

Hago saber: Que agotado sin resultado el trámite usual de notificaciones de los previstos en el artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 (B.O.E. 18.7.1958), y utilizando el procedimiento previsto en el número 3 del citado artículo 80, se comunica por esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social se han levantado las siguientes Actas de Infracción.

- Núm. 230/91, Seguridad Social a la Empresa Matbil, S.L., con domicilio en Avda. España, 38, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en los artículos 67,68 y 70 del Decreto 2065/74 de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BB.OO.E. de 20 y 22.7.74), y por un importe total de sesenta y seis mil seiscientas noventa y dos pesetas (66.692 ptas.).

- Núm. 355/91, Seguridad Social a la Empresa Construcciones Zamora León, S.L., con domicilio en c/. Real, s/n, de Alija del Infantado, (León), por incurrir en la infracción tipificada en los

artículos 67, 68 y 70 del Decreto 2065/74 de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BB.OO.E. de 20 y 22.7.74), y por un importe total de treinta y dos mil ochocientos veintiocho pesetas (32.828 ptas.).

- Núm. 400/91, Seguridad Social a la Empresa Sistemas Control y Desarrollo, S.A., con domicilio en Avda. España, 12, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en los artículos 67, 68 y 70 del Decreto 2065/74 de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BB.OO.E. de 20 y 22.7.74), y por un importe total de dieciocho mil ochocientos sesenta y dos pesetas (18.862 ptas.).

- Núm. 401/91, Seguridad Social a la Empresa Ricardo Carro Lindoso, con domicilio en Avda. Libertad, 1, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en los artículos 67, 68 y 70 del Decreto 2065/74 de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BB.OO.E. de 20 y 22.7.74), y por un importe total de veintiocho mil doscientas cincuenta y ocho pesetas (28.258 ptas.).

- Núm. 412/91, Seguridad Social a la Empresa Fábrica de Muebles Astur Leonesa, S.L., con domicilio en c/. Cervantes, 7, de La Virgen del Camino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 12 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), y por un importe total de cuatrocientas doce mil ciento ocho pesetas (412.108 ptas.).

- Núm. 413/91, Seguridad Social a la Empresa Fábrica de Muebles Astur Leonesa, S.L., con domicilio en c/. Cervantes, 7, de La Virgen del Camino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 12 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), y por un importe total de sesenta mil seiscientos sesenta y ocho pesetas (60.668 ptas.).

- Núm. 418/91, Seguridad Social a la Empresa Consuelo García García, con domicilio en c/. Astorga, 9, de La Bañeza, (León), por incurrir en la infracción tipificada en los artículos 67, 68 y 70 del Decreto 2065/74 de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BB.OO.E. de 20 y 22.7.74), y por un importe total de treinta y dos mil ciento veintinueve pesetas (32.129 ptas.).

Haciéndose saber el derecho que les asiste de formular escrito de descargos, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde el siguiente a esta notificación, ante el Ilmo. Sr. Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acompañado de la prueba que juzge conveniente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto 1860/75 de 10 de julio (B.O.E. 12.8.1975).

Para que sirva de notificación en forma a las Empresas citadas y para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, expido el presente en León a 23 de mayo de 1991.— Fernando José Galindo Meño 4459

\*\*\*

Don Fernando José Galindo Meño, Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de León.

Hago saber: Que agotado sin resultado el trámite usual de notificaciones de los previstos en el artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 (B.O.E. 18.7.1958), y utilizando el procedimiento previsto en el número 3 del citado artículo 80, se comunica por esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social se han levantado las siguientes Actas de Infracción.

- Núm. 945/91, Seguridad Social a la Empresa Froilán Álvarez Silvano, con domicilio en Avda. San Ignacio de Loyola, 44 - 6.º D, León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

- Núm. 946/91, Seguridad Social a la Empresa Froilán Álvarez Silvano, con domicilio en Avda. San Ignacio de Loyola, 44 - 6.º D, León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sancio-



— Núm. 1137/91, Seguridad Social a la Empresa Carbones Villaseca, S.A., con domicilio en Avda. de la Constitución, 20, de Villablino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de setenta y cinco mil pesetas (75.000 ptas.).

— Núm. 1138/91, Seguridad Social a la Empresa Carbones Villaseca, S.A., con domicilio en Avda. de la Constitución, 20, de Villablino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de setenta y cinco mil pesetas (75.000 ptas.).

— Núm. 1139/91, Seguridad Social a la Empresa Carbones Villaseca, S.A., con domicilio en Avda. de la Constitución, 20, de Villablino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de setenta y cinco mil pesetas (75.000 ptas.).

— Núm. 1140/91, Seguridad Social a la Empresa Carbones Villaseca, S.A., con domicilio en Avda. de la Constitución, 20, de Villablino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de setenta y cinco mil pesetas (75.000 ptas.).

— Núm. 1141/91, Seguridad Social a la Empresa Carbones Villaseca, S.A., con domicilio en Avda. de la Constitución, 20, de Villablino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de setenta y cinco mil pesetas (75.000 ptas.).

— Núm. 1142/91, Seguridad Social a la Empresa Carbones Villaseca, S.A., con domicilio en Avda. de la Constitución, 20, de Villablino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de setenta y cinco mil pesetas (75.000 ptas.).

— Núm. 1143/91, Seguridad Social a la Empresa Carbones Villaseca, S.A., con domicilio en Avda. de la Constitución, 20, de Villablino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de setenta y cinco mil pesetas (75.000 ptas.).

— Núm. 1144/91, Seguridad Social a la Empresa Carbones Villaseca, S.A., con domicilio en Avda. de la Constitución, 20, de Villablino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de setenta y cinco mil pesetas (75.000 ptas.).

— Núm. 1190/91, Obstrucción a la Empresa Alvira, S.A., con domicilio en Avda. Ordoño II, 8 - 2.º, León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 49.1 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de cien mil pesetas (100.000 ptas.).

— Núm. 1625/91, Obstrucción a la Empresa Construcciones Zamora León, S.L., con domicilio en c/. Real, s/n, de Alija del Infantado, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 49.1 y 37.1 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de cincuenta y cinco mil pesetas (55.000 ptas.).

— Núm. 1634/91, Seguridad Social a la Empresa Construcciones Zamora León, S.L., con domicilio en c/. Real, s/n, de Alija del Infantado, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1635/91, Seguridad Social a la Empresa Construcciones Zamora León, S.L., con domicilio en c/. Real, s/n, de Alija del Infantado, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y

sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1636/91, Seguridad Social a la Empresa Construcciones Zamora León, S.L., con domicilio en c/. Real, s/n, de Alija del Infantado, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1637/91, Seguridad Social a la Empresa Construcciones Zamora León, S.L., con domicilio en c/. Real, s/n, de Alija del Infantado, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1638/91, Seguridad Social a la Empresa Construcciones Zamora León, S.L., con domicilio en c/. Real, s/n, de Alija del Infantado, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

Haciéndose saber el derecho que les asiste de formular escrito de descargos, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde el siguiente a esta notificación, ante el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acompañado de la prueba que juzge conveniente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 1860/75 de 10 de julio (B.O.E. 12.8.1975).

Para que sirva de notificación en forma a las Empresas citadas y para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, expido el presente en León a 10 de mayo de 1991.— Fernando José Galindo Meño  
4242

\*\*\*

Don Fernando José Galindo Meño, Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de León.

Hago saber: Que agotado sin resultado el trámite usual de notificaciones de los previstos en el artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 (B.O.E. 18.7.1958), y utilizando el procedimiento previsto en el número 3 del citado artículo 80, se comunica por esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social se han levantado las siguientes Actas de Infracción.

— Núm. 1049/91, Empleo a la Empresa Primitiva Rodríguez Rodríguez, con domicilio en c/. San Agustín, 2, León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 27.1 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1163/91, Seguridad Social a la Empresa M.ª José Chacón Pérez, con domicilio en Avda Portugal, 8, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1164/91, Seguridad Social a la Empresa M.ª José Chacón Pérez, con domicilio en Avda Portugal, 8, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1165/91, Seguridad Social a la Empresa M.ª José Chacón Pérez, con domicilio en Avda Portugal, 8, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1166/91, Seguridad Social a la Empresa M.ª José Chacón Pérez, con domicilio en Avda Portugal, 8, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1167/91, Seguridad Social a la Empresa M.<sup>a</sup> José Chacón Pérez, con domicilio en Avda Portugal, 8, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1168/91, Seguridad Social a la Empresa M.<sup>a</sup> José Chacón Pérez, con domicilio en Avda Portugal, 8, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1169/91, Seguridad Social a la Empresa M.<sup>a</sup> José Chacón Pérez, con domicilio en Avda Portugal, 8, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1178/91, Seguridad Social a la Empresa M.<sup>a</sup> Pilar Fernández Domínguez, con domicilio en Avda de la Constitución, 183-187, de Trobajo del Camino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1179/91, Seguridad Social a la Empresa M.<sup>a</sup> Pilar Fernández Domínguez, con domicilio en Avda de la Constitución, 183-187, de Trobajo del Camino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de setenta y cinco mil pesetas (75.000 ptas.).

— Núm. 1180/91, Seguridad Social a la Empresa M.<sup>a</sup> Pilar Fernández Domínguez, con domicilio en Avda de la Constitución, 183-187, de Trobajo del Camino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1181/91, Seguridad Social a la Empresa M.<sup>a</sup> Pilar Fernández Domínguez, con domicilio en Avda de la Constitución, 183-187, de Trobajo del Camino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1182/91, Seguridad Social a la Empresa M.<sup>a</sup> Pilar Fernández Domínguez, con domicilio en Avda de la Constitución, 183-187, de Trobajo del Camino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de cincuenta y una mil pesetas (51.000 ptas.).

— Núm. 1187/91, Obstrucción a la Empresa Transportes Feliz, S.L., con domicilio en Lago de Carucedo, 13, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 49.1 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de ochenta mil pesetas (80.000 ptas.).

— Núm. 1216/91, Seguridad Social a la Empresa Transportes Feliz, S.L., con domicilio en Lago de Carucedo, 13, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de ochenta mil pesetas (80.000 ptas.).

— Núm. 1217/91, Seguridad Social a la Empresa Transportes Feliz, S.L., con domicilio en Lago de Carucedo, 13, de Ponferrada, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de ochenta mil pesetas (80.000 ptas.).

— Núm. 1225/91, Seguridad Social a la Empresa Pelayo Seoane Abuín, con domicilio en Ctra Trobajo Valle Santiago, de San Andrés del Rabanedo, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1226/91, Seguridad Social a la Empresa Pelayo Seoane Abuín, con domicilio en Ctra Trobajo Valle Santiago, de San Andrés del Rabanedo, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de cincuenta y una mil pesetas (51.000 ptas.).

— Núm. 1227/91, Seguridad Social a la Empresa Pelayo Seoane Abuín, con domicilio en Ctra Trobajo Valle Santiago, de San Andrés del Rabanedo, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de cincuenta y una mil pesetas (51.000 ptas.).

— Núm. 1228/91, Seguridad Social a la Empresa Pelayo Seoane Abuín, con domicilio en Ctra Trobajo Valle Santiago, de San Andrés del Rabanedo, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de cincuenta y una mil pesetas (51.000 ptas.).

— Núm. 1229/91, Seguridad Social a la Empresa Tomás Aldeano González, con domicilio en c/. Zapaterías, 18, León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1230/91, Seguridad Social a la Empresa Tomás Aldeano González, con domicilio en c/. Zapaterías, 18, León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1231/91, Seguridad Social a la Empresa Tomás Aldeano González, con domicilio en c/. Zapaterías, 18, León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1232/91, Seguridad Social a la Empresa Tomás Aldeano González, con domicilio en c/. Zapaterías, 18, León, por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 y 5 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de sesenta mil pesetas (60.000 ptas.).

— Núm. 1394/91, Seguridad Social a la Empresa José Manuel Castelo Orfao, con domicilio en Avda de la Constitución, 14, de Villablino, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de cincuenta y una mil pesetas (51.000 ptas.).

— Núm. 1955/91, Seguridad Social a la Empresa Auroga, S.A., con domicilio en Ctra La Espina, Km. 7,5, de Cubillos del Sil, (León), por incurrir en la infracción tipificada en el artículo 14.1.4 de la Ley 8/88 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15.4.88), proponiéndose una sanción de ciento cincuenta mil pesetas (150.000 ptas.).

Haciéndose saber el derecho que les asiste de formular escrito de descargos, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde el siguiente a esta notificación, ante el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acompañado de la prueba que juzge conveniente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 1860/75 de 10 de julio (B.O.E. 12.8.1975).

Para que sirva de notificación en forma a las Empresas citadas y para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, expido el presente en León a 23 de mayo de 1991.— Fernando José Galindo Meño 4460