



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE LEÓN

<b>Administración.</b> —Excma. Diputación (Intervención). Teléfono 987 292 171. <b>Imprime.</b> — Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.—Teléfono 987 225 263. Fax 987 225 264.—E-mail: dlimpre@argored.com	<b>Sábado, 20 de julio de 2002</b>  <b>Núm. 165</b>	Depósito legal LE-1-1958. Franqueo concertado 24/5. Coste franqueo: 0,12 €.																														
<b>SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Precio (€)</th> <th>IVA (€)</th> <th>Franqueo (€)</th> <th>Total (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Anual</td> <td>47,00</td> <td>1,88</td> <td>36,00</td> <td>84,88</td> </tr> <tr> <td>Semestral</td> <td>26,23</td> <td>1,04</td> <td>18,00</td> <td>45,27</td> </tr> <tr> <td>Trimestral</td> <td>15,88</td> <td>0,63</td> <td>9,00</td> <td>25,51</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicio corriente</td> <td>0,50</td> <td>0,02</td> <td>—</td> <td>0,52</td> </tr> <tr> <td>Ejemplar ejercicios anteriores</td> <td>0,59</td> <td>0,02</td> <td>—</td> <td>0,61</td> </tr> </tbody> </table>		Precio (€)	IVA (€)	Franqueo (€)	Total (€)	Anual	47,00	1,88	36,00	84,88	Semestral	26,23	1,04	18,00	45,27	Trimestral	15,88	0,63	9,00	25,51	Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02	—	0,52	Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02	—	0,61	<b>ADVERTENCIAS</b> 1ª—Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispondrán que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETÍN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente. 2ª—Las inserciones reglamentarias en el BOLETÍN OFICIAL se enviarán a través de la Diputación Provincial.	<b>INSERCCIONES</b>  0,80 € por línea de 85 mm, salvo bonificaciones en casos especiales para municipios. Carácter de urgencia: Recargo 100%.
	Precio (€)	IVA (€)	Franqueo (€)	Total (€)																												
Anual	47,00	1,88	36,00	84,88																												
Semestral	26,23	1,04	18,00	45,27																												
Trimestral	15,88	0,63	9,00	25,51																												
Ejemplar ejercicio corriente	0,50	0,02	—	0,52																												
Ejemplar ejercicios anteriores	0,59	0,02	—	0,61																												

### SUMARIO

	Página		Página
 Subdelegación del Gobierno .....	—	Administración Local .....	14
Diputación Provincial .....	—	Administración de Justicia .....	—
Administración General del Estado	1	Anuncios Particulares .....	—
Administraciones Autonómicas ....	1	Anuncios Urgentes .....	—

Ministerio de Fomento

## Dirección General de Carreteras

DEMARCACIÓN DE CARRETERAS DEL ESTADO EN CASTILLA Y LEÓN OCCIDENTAL

En esta fecha, la Jefatura de esta Demarcación ha dictado la presente Resolución:

Expediente de Expropiación Forzosa para la ocupación urgente de las fincas afectadas por las obras del proyecto: "Seguridad vial. Mejora de intersecciones. CN-601 de Madrid a León por Valladolid. P.K. 318,350. Tramo: Villarente-León". Clave:33-LE-2780.

Convocatoria para el pago de depósitos previos y formalización de Actas de Ocupación Definitiva.

Término municipal de Valdefresno

### EDICTO

Cumplimentados los trámites preclusivos preceptuados por la presente Ley de Expropiación Forzosa y su Reglamento respecto a los afectados en el citado municipio por el proyecto de referencia, se ha resuelto señalar los locales del Excmo. Ayuntamiento en cuyo término radican los bienes, el día y la hora que seguidamente se detallan para efectuar el pago de los depósitos previos que procedan a los titulares cuya relación se expondrá en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y que serán notificados individualmente mediante correo certificado.

Consignadas o abonadas las cantidades determinadas, quedará legitimada la ocupación de los bienes afectados, la que se formalizará mediante las preceptivas Actas de Ocupación, conforme lo establecido por el artículo 52 de la citada Ley de Expropiación Forzosa.

Término Municipal: Valdefresno

Fecha: 9 de julio de 2002

Hora: A partir de las 10:30

Lo que se comunica a los efectos oportunos y a fin de que si alguno de los interesados desea acogerse a la posibilidad prevista en el artículo 58 del Reglamento de Expropiación Forzosa y percibir

las cantidades correspondientes en concepto de Depósito previo a la Ocupación, lo ponga en conocimiento de esta Demarcación de Carreteras antes del próximo 5 de julio de 2002.

Valladolid, 28 de junio de 2002.- El Jefe de la Demarcación, Antonio del Moral Sánchez.

5320

21,60 euros

## Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Unidad de Relaciones Laborales

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector de limpieza de edificios y locales 2002/2005, (Código 240280-5) suscrito por la Comisión negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 813/95, de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOC y L número 183, de 24-9-97),

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

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

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

León, 4 de julio de 2002.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL,  
DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES -2002/2005

**CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º.- Ámbito funcional.**- Sus preceptos obligan y serán de aplicación para todas las empresas que realicen labores de limpieza de Edificios y Locales, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que sean titulares de industria dedicadas, en todo o en parte, a la limpieza de edificios, locales y/o industrias, entendiéndose por limpieza industrial la que se lleva a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial, así como los trabajadores que presten sus servicios profesionales en tales actividades, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.

Será igualmente aplicable a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que realicen de forma personal y directa alguna de las actividades descritas en el párrafo anterior, sin sujeción por ellas a contrato de trabajo y utilicen o no el servicio remunerado de otras personas.

**ARTÍCULO 2º.- Ámbito territorial.**- El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de León. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el art. 1, que se hallen enclavados en la provincia, aún cuando su sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de la misma.

**ARTÍCULO 3º.- Ámbito personal.**- Este convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, se exceptúan las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores en su art. 1º, apartado 3º.

**ARTÍCULO 4º.- Vigencia y duración.**- El mencionado convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán a 01-01-2002. Su duración será de cuatro años, hasta 31-12-2005.

**ARTÍCULO 5º.- Denuncia.**- El presente convenio se considerará denunciado a la terminación de su vigencia, sin que sea preceptiva comunicación escrita.

Este convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del que le sustituya.

**ARTÍCULO 6º.- Normas supletorias.**- Serán normas supletorias las legales de carácter general y los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que los tuvieran vigentes.

**CAPÍTULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 7º.- Jornada laboral.**- La jornada laboral para 2002 será de 1.781 horas de trabajo efectivo y en cómputo anual; a partir de 1 de enero de 2003 será de 1.758 horas de trabajo efectivo y en cómputo anual. La reducción pactada para el año 2003 no afectará a los contratos a tiempo parcial.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo con el buzo o la bata puesta y en disposición de realizar su labor.

En caso de jornada continuada, los quince minutos dedicados a descanso o bocadillo se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

En los trabajos considerados tóxicos, penosos o peligrosos por la Delegación de Trabajo, cada período de 40 minutos equivaldrá a una hora.

**ARTÍCULO 8º.- Vacaciones.**- El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptible por compensación económica, será de 30 días naturales, se disfrutarán según acuerdo entre empresa y trabajador y en caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores; no obstante, se procurará que las vacaciones se disfruten entre los meses de marzo a septiembre, ambos inclusive. En las empresas se confeccionará, de común acuerdo entre las partes, un calendario de vacaciones. La retribución correspondiente al período de vacaciones será en función del salario base más la antigüedad correspondiente.

A partir de 1 de enero de 2003, los trabajadores disfrutarán de un día más de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones anuales quedará interrumpido por el paso del trabajador a la situación de incapacidad temporal, exclusivamente en aquellos casos en que se haya producido durante dichas vacaciones un período de hospitalización superior a cinco días consecutivos, disfrutándose el tiempo que reste en las fechas que de común acuerdo se establezcan entre empresario y trabajador, atendiendo a las necesidades del servicio, pero dentro del año natural, salvo en aquellos casos en que la interrupción se produzca en el último trimestre del año, en los cuales se podrá disfrutar en el primer trimestre del año siguiente.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios por cuenta de diversas empresas de limpieza disfrutarán sus vacaciones en el mismo período en todas ellas, teniendo en cuenta para este disfrute que marcará la prioridad en el señalamiento del período vacacional aquella empresa en la que más horas de jornada realice el trabajador y en el caso de igualdad de jornada la empresa en la que más antigüedad tenga el trabajador.

Si una vez fijada la fecha del disfrute de las vacaciones y llegada ésta, el trabajador se encuentra en situación de Incapacidad Temporal, a la finalización de dicha situación ambas partes volverán a fijar de común acuerdo una nueva fecha para el disfrute de las vacaciones dentro del año natural.

**ARTÍCULO 9º.- Descansos.**- El personal que por no estar sometido a turnos su descanso semanal sea en día festivo y tenga que trabajar por necesidades de la empresa, tendrá derecho, en compensación al descanso semanal no realizado, al 100 por 100 más del salario habitual del día trabajado.

**ARTÍCULO 10º.- Licencias.**- El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y plazos señalados en el art. 37, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores que, transcrito literalmente, dice: "El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

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

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

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

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

A partir del 2001 un día de permiso retribuido al año, a elección del trabajador, con preaviso de siete días y siempre que la organización del trabajo lo permita.

El trabajador también tendrá derecho a permiso retribuido el día del bautizo y el día de la comunión de sus hijos.

Reducción de jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en los dos últimos párrafos de este artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### Suspensión del contrato con reserva de puesto:

1º.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrán optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

2º.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la sus-

pensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

3º.- Asimismo, se tendrá derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar, debidamente acreditada por los Servicios Sociales competentes.

4º.- En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados. La adopción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5º.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el art. 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### Excedencia por cuidado de familiares:

1º.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

2º.- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de la reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Extinción del contrato de trabajo:

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

c) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo

total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

Protección de la maternidad:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

### CAPÍTULO III.- DEL PERSONAL Y CONDICIONES ECONÓMICAS

**ARTÍCULO 11°.- Salario.-** Los salarios pactados en el presente convenio para 2002 son los que figuran en el Anexo I del mismo.

Para el año 2003, el incremento salarial será del 3,85%; para los años 2004 y 2005, el incremento salarial será del 4% cada año.

Los respectivos atrasos ocasionados como consecuencia de la retroactividad del presente Convenio se abonarán dentro del siguiente mes al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

**ARTÍCULO 12°.- Incapacidad temporal.-** Las empresas complementarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador en los siguientes supuestos:

1.- En las situaciones de accidente laboral del trabajador, a partir del inicio del proceso y en tanto el trabajador permanezca en Incapacidad Temporal.

2.- En los casos de intervenciones quirúrgicas y/u hospitalizaciones a excepción hecha del accidente no laboral, desde el momento del ingreso del trabajador en el centro hospitalario hasta que se produzca el alta médica definitiva del trabajador.

3.- En los casos de baja por maternidad, las empresas complementarán hasta el 100% de las retribuciones salariales durante el período que dure la misma.

4.- En los casos de enfermedad común, el citado complemento del 100% será en la primera baja del año a partir de los 16 días de baja, en la segunda baja a partir del día 30 de baja y en la tercera y sucesivas bajas a partir del día 35.

El complemento de las prestaciones por I.T. al que se refiere los distintos apartados de este artículo se realizará sobre la base de cotización del mes anterior a la baja, siempre que este haya sido un mes normal.

En los casos de pluriempleo el subsidio por I.T. será abonado al trabajador por las empresas, en régimen de pago delegado, de acuerdo a lo establecido en los arts 131 y 131 bis del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio y la D.T. sexta de la L. 42/1994 de 30 de diciembre.

**ARTÍCULO 13°.-** Los trabajadores con contratos por jornada inferior a la ordinaria del sector disfrutarán, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores contratados en régimen de jornada completa, si bien en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

**ARTÍCULO 14°.- Gratificaciones extraordinarias.-** Se establecen tres pagas extraordinarias correspondientes a Julio, Navidad y Beneficios, que serán abonadas en la forma siguiente:

a) Paga extraordinaria de Julio, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 20 de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de Beneficios, por una cuantía de 30 días, podrá ser prorrateada mensualmente durante el año y en el supuesto de ser pagada dentro del primer trimestre del año siguiente, se abonará con arreglo al salario vigente el 31 de diciembre.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón del salario en vigor en el momento de su percepción más la antigüedad correspondiente.

**ARTÍCULO 15°.- Premio de vinculación.-** Se mantiene el premio de vinculación, consistente en una mensualidad, incluidos todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio, a aquellos trabajadores que hayan cumplido o cumplan 25 años de servicio en la misma empresa.

**ARTÍCULO 16°.- Pluses.-** Se establecen los siguientes pluses:

a) Plus de transporte, a razón de 2,27 euros por día efectivo de trabajo. Dicho plus no tendrá carácter salarial.

El 1 de enero de 2005, 1/3 del plus de transporte se pasará al salario base, aplicando la fórmula siguiente: 1/3 del citado plus multiplicado por 240 y dividido por 455.

b) Plus de asistencia, con carácter salarial, a razón de 1,91 euros por día efectivo de trabajo. En caso de faltas de asistencia no legalmente justificadas habrá una penalización consistente en la no percepción de los citados pluses de los días anterior y posterior a la de la falta al trabajo.

A partir del 1 de enero de 2003, se pasará el 50% del plus de asistencia al salario base, mediante la aplicación de la fórmula siguiente: 50% del plus de asistencia multiplicado por 240 y dividido por 455.

El 1 de enero de 2004, se pasará al salario base el otro 50% restante, actualizado, aplicando la misma fórmula.

c) Plus de calidad, en atención a las especiales características que concurren en el trabajo de los cristaleros, éstos percibirán un plus de calidad que será abonado por la empresa cuando esta cualificación exista y por un importe de 24,20 euros mensuales.

d) Plus de altura, se establece como plus de altura el 20% del salario del convenio en los trabajos realizados a partir de tres metros de altura y se percibirá por hora o fracción de hora trabajada.

e) Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se establece, asimismo, un 20% sobre el salario del convenio para los trabajos sobre los que la Delegación Provincial de Trabajo haya declarado de penosos, tóxicos o peligrosos.

f) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base que figura en cada momento en el Anexo I del convenio. Los trabajadores con contrato por jornada inferior a la ordinaria del sector cobrarán dicho plus en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

g) Plus de domingos y festivos.- Los trabajadores que a partir de 1 de enero de 2004 presten sus servicios en domingos y festivos, percibirán un plus de 15 euros cada uno de esos días. A partir de 1 de enero de 2005, el citado plus pasará a ser de 18 por cada uno de esos días, siendo incompatible el percibo de este plus con la compensación del artículo 9 del convenio.

El citado plus no se le abonará a los trabajadores contratados para trabajar exclusivamente en esos días.

**ARTÍCULO 17º.- Dietas.**- Las dietas establecidas en el presente Convenio tendrán la siguiente cuantía: Dieta entera, 20,03 euros/día; Media dieta, 7,41/ euros. día. Cuando se presuma que las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de "gastos a justificar".

**ARTÍCULO 18º.- Horas extraordinarias.**- Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque sí se podrán exigir las llamadas "horas estructurales" en concepto previsto en el ANE. Las horas extraordinarias se abonará a un precio unitario que será el resultante de incrementar en un 10% el salario hora en cómputo anual para cuyo cálculo se incluirá exclusivamente el salario base del convenio y las pagas extraordinarias dividiendo el importe total entre la jornada fijada en el convenio.

**ARTÍCULO 19º.- Antigüedad.**- El personal comprendido en este Convenio percibirá los aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios, en la cuantía del 5% sobre el salario que figura en la Tabla Salarial del Anexo I vigente en cada momento.

La antigüedad se abonará a partir del día primero del mes en que se cumpla el trienio correspondiente.

**ARTÍCULO 20º.- Abono de salarios.**- Los salarios se abonarán por las empresas dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al del devengo.

#### CAPÍTULO IV.- GARANTÍAS SINDICALES

**ARTÍCULO 21º.- Garantías sindicales.**- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 22º.- Delegados de Personal.**- Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

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

**ARTÍCULO 23º.- Seguridad e higiene en el trabajo.**- Se extremarán las medidas de seguridad por parte de las empresas en los trabajos peligrosos, especialmente en aquellos en los que pueda necesitarse el auxilio en dicho trabajo de otro operario.

Se entregará anualmente a los trabajadores dos buzos, dos batas, dos pares de zapatillas o un par de zuecos o uniforme completo al ingreso en la empresa, renovables por año, o cuando las prendas estén deterioradas.

Se dotará por las empresas del equipo de seguridad necesario.

Respecto al vestuario, la empresa de más de 50 trabajadores en cada centro, solicitará de cada uno de éstos un cuarto apropiado para cambiarse el personal que trabaje en el mismo.

Las empresas se comprometen a mantener reuniones con los Delegados o Comités de Empresa a fin de llegar a un acuerdo sobre la fórmula adecuada para el lavado y esterilizado de la ropa en centros sanitarios.

**ARTÍCULO 24º.- Reconocimientos médicos.**- Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgo especial por su penosidad o toxicidad.

**ARTÍCULO 25º.- Comité de seguridad y salud.**- En las empresas con Comité de Seguridad y Salud, los vocales de los trabajadores serán elegidos libremente. El Delegado de Prevención será elegido de conformidad con lo dispuesto en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

**ARTÍCULO 26º.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.**- Las empresas garantizarán a los trabajadores la percepción de 12.020,24 euros en caso de incapacidad permanente total; 18.030,36 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte y 30.050,61 euros en caso de gran invalidez, derivadas las citadas contingencias de accidentes de trabajo, entendido éste, según la legislación laboral, el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio.

La póliza a que se hace referencia en el apartado anterior, la suscribirán las empresas afectadas dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

**ARTÍCULO 27º.- Jubilación anticipada.**- Podrán jubilarse a la edad de 64 años aquellos trabajadores que así lo solicitaren de las empresas. Por cada trabajador que se jubile, las empresas se obligan a sustituirlo por otro que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo. Se cumplirán, además, los restantes requisitos y condiciones que señala el R.D. 1.194/85. de 17 de julio.

Aquellos trabajadores que llevan más de 15 años en el sector de forma continuada y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar, proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 73 días naturales. Si la baja se produce a los 61 años, las vacaciones tendrán una duración de 64 días naturales. Si la baja se produce a los 62 años, las vacaciones tendrán una duración de 55 días naturales. Si la baja se produce a los 63 años, las vacaciones tendrán una duración de 45 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión.

#### CAPÍTULO VI.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

**ARTÍCULO 28º.- Categorías:** Hasta que se alcance un acuerdo de ámbito nacional en el Convenio Marco o Estatuto para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, sustitutorio de la Ordenanza Laboral, será de aplicación lo regulado a continuación en lo referente a la clasificación profesional:

**ENCARGADO GENERAL.**- Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y las inmediatas ordenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona o sector, tramitando a los mismos las

órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

**SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA.**- Es el que, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado general.

**ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO.**- Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1.- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA.**- Empleado que actúa a las órdenes de su jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA.**- Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

**AUXILIAR.**- Es el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

**ESPECIALISTA.-OFICIAL DE OFICIO.**- Es aquel obrero mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-práctico y de facultades domina en su conjunto el funcionamiento de útiles y maquinaria industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y en cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles y máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

**CONDUCTOR LIMPIADOR.**- Es aquel obrero que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

**PERSONAL NO CUALIFICADO.-LIMPIADOR O LIMPIADORA.**- Es el obrero, varón o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, despolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, con conocimiento adecuado sin que se requiera, no obstante, para la realización de tales tareas más de la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

## CAPÍTULO VII.-FALTAS Y SANCIONES

### ARTÍCULO 29º.-Facultad sancionadora y prescripción .-

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

Las faltas prescribirán: las leves a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### ARTÍCULO 30º.-Graduación de las faltas.

#### A) FALTAS LEVES:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a los diez minutos e inferior a los treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

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

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

5.- Falta de aseo y limpieza personal.

6.- No comunicar a las empresas los cambios de residencia o domicilio.

7.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### B) FALTAS GRAVES:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2.- Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o como cuando consecuencia de la misma se causase perjuicio grave a la empresa.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos y distracciones en horas de servicio.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrán ser consideradas como muy graves.

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

8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada muy grave.

10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11.- La embriaguez, fuera de acto de servicio, utilizando el uniforme o distintivo de la empresa.

12.- La desconsideración, descortesía o malos modos con el público y/o clientes.

13.- Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 7 del apartado anterior.

14.- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

#### C) FALTAS MUY GRAVES:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses, o veinte en un año.

2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- La condena por delito de robo, hurto, malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de delitos que por razones muy fundadas y debidamente acreditadas puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.

6.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

7.- La embriaguez habitual o la toxicomanía.

8.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

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

10.- Causar accidentes graves por negligencias o imprudencias.

11.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14.- Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del apartado anterior.

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

16.- El acoso sexual.

17.- La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

**ARTÍCULO 31º.- Sanciones.** - Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en las disposiciones vigentes o que puedan promulgarse.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará comunicación escrita al interesado haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, así mismo se notificará al Comité de Empresa y al Delegado de Personal si lo hubiera de las faltas muy graves.

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

POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

POR FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

POR FALTAS MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

**ARTÍCULO 32º.- Acoso sexual.** - Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a

la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

## CAPÍTULO VIII.- OTRAS DISPOSICIONES

**ARTÍCULO 33º.- Subrogación.** - Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la adjudicación de una contrata de limpieza, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, incluida la de sociedad irregular, centro especial de empleo, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando personal laboral.

1. Con el fin de estabilizar el empleo de los trabajadores del sector, procederá la subrogación cuando concurren los supuestos previstos en el presente artículo:

a) Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad contractual la que fuere, exigiéndose una adscripción funcional a dicha dependencia de al menos 5 meses. Si la antigüedad es inferior a cinco meses en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador, procederá igualmente la subrogación, aun siendo el periodo de adscripción inferior a dicho plazo.

b) También serán subrogables los trabajadores que se encuentren con derecho a reserva del puesto de trabajo (que cumplan los requisitos del anterior apartado) y que en el momento de la finalización efectiva de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas; igualmente en los casos de desplazamiento temporal pactado entre las partes. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

2. El personal que viniese prestando servicios en dos o más empresas, centros o contrata, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo, cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de depender de dos o más empresas.

3. No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 12 meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con el personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo. En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubieran recibido algún tipo de indemnización (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial) no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos. Por ello se calcularán las retribuciones que el trabajador ha dejado de percibir durante ese periodo de suspensión de la contrata. Una vez hecho esto

se suman todos los importes que desde ese momento haya percibido como indemnización por despido, subsidio o prestación por desempleo, retribuciones por trabajos esporádicos, etc. Si este último importe fuera superior a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la suspensión, deberá reintegrar al empresario saliente el importe resultante de la diferencia, siendo la presentación de documento que lo acredite necesaria para que proceda la subrogación.

4. La subrogación entre empresa cesante y nueva adjudicataria de la contrata objeto de aquella, no afectará ni a la duración ni al calendario de vacaciones de la plantilla. En los casos de cese del trabajador por subrogación a una nueva adjudicataria del servicio, la empresa saliente será responsable del pago de la parte proporcional de vacaciones que el trabajador haya devengado en esa empresa desde el día uno de enero y hasta la fecha de cese, y ello sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de vacaciones completas. En definitiva la empresa saliente y la empresa entrante asumirán cada una de ellas el pago de la parte proporcional de vacaciones que correspondan al tiempo en que el trabajador haya prestado servicios en cada una de ellas, antes y después de la subrogación.

#### 5.- SERÁN REQUISITOS FORMALES PARA LA SUBROGACIÓN:

a) Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, lo comunicará de modo fehaciente (escritos con acuse de recibo, telegrama, fax y/o acta notarial) a la contratista cesante reclamando de ésta la información exigible.

b) La empresa saliente entregará a la empresa entrante la documentación que a continuación se relaciona, con una antelación mínima de 10 días a la nueva adjudicación. En caso de no disponer de este plazo, transmitirá la documentación a la mayor brevedad posible y siempre con la antelación suficiente para hacerse cargo del servicio.

I. Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores objeto de subrogación.

II. Contrato de trabajo o documento que refleje la adscripción, con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate.

III. Fotocopia de las 6 últimas nóminas de los trabajadores afectados

IV. En caso de existir calendario laboral y/o vacacional correspondiente al personal objeto de la subrogación.

V. Copia de los pactos de empresa suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante salvo que hayan sido suscritos en fraude de ley con la finalidad de perjudicar económica u organizativamente a la nueva empresa adjudicataria del servicio. A partir de la firma del presente acuerdo será requisito necesario para la validez de los nuevos pactos que se suscriban, el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse, para dar plena eficacia al acuerdo, con tres meses de antelación a la entrada del nuevo contratista y en caso de concursos, antes de la convocatoria del mismo.

A requerimiento expreso de la nueva adjudicataria, la empresa saliente deberá entregar igualmente fotocopia de los TC-1 y TC-2 en los que se encuentren los trabajadores afectados y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente (salvo empresas que funcionen en sistema RED que entregarán documentación análoga expedida por el mismo sistema) y/o fotocopia de certificado actualizada de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.

c) La empresa cesante será responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese.

d) El incumplimiento de los requisitos formales precedentemente expuestos por la empresa saliente o entrante, no afectará en ningún caso a los derechos de los trabajadores en cuanto a la subrogación por la empresa entrante, dejando a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

6. La subrogación no surtirá efecto respecto de los trabajadores y de un contratista que realice la primera limpieza o puesta a punto de una dependencia y no haya suscrito contrato de mantenimiento

**ARTÍCULO 34º.-Formación.-** Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del acuerdo tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

**ARTÍCULO 35º.-Cláusula de descuelgue.-** Las empresas que quieran descolgarse de las tablas salariales del presente Convenio deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria.

La Comisión Paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.) La concesión del descuelgue sólo podrá llevarse a cabo con la aprobación unánime de la Comisión Paritaria.

La solicitud del descuelgue se realizará dentro de los tres meses posteriores a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial Correspondiente.

**ARTÍCULO 36º.- Contratos formativos.-** 1. El contrato de trabajo en PRACTICAS podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá exceder de dos años.

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

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

e) La retribución del trabajador será del 60% o 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

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

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

- Minusválidos.

- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

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

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

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses, ni en la categoría de personal no cualificado.

d) El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15% de la jornada y a lo largo del contrato.

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

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

e) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

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

g) La retribución del trabajador contratado para la formación será el 70% y 85%, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio para la categoría profesional objeto de la formación, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

**ARTÍCULO 37º.- Contrato de interinidad.** - 1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador au-

tónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, pre-adoptivo o permanente.

**ARTÍCULO 38º.- Contratos de duración determinada.** - El contrato de duración determinada previsto en el artículo 15.1-b) del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el supuesto de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima, solo podrá prorrogarse una vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

## CAPÍTULO VII.- DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.- Comisión Paritaria.** - Se nombra la Comisión Paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes resultando designados como vocales por los trabajadores: Dña. Elena Peral Abella y Dña. Rosa Mª Andrés García, así como un representante de las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., respectivamente. Por las empresas resultan designados D. Joaquín Ramos Carro y D. Julio Rodríguez y dos representantes uno de FELE y otro de ASPEL. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión es obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1º.- Interpretación del Convenio.

2º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

**TERCERA.- CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.** - En el supuesto de que el I.P.C. establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2002 un crecimiento superior al 3,15%, respecto a la cifra que resultara de I.P.C a 31 de diciembre de 2001, se efectuará una actualización salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, es decir sobre el 3,15%, que únicamente se abonará con efectos de uno de enero de 2003, sirviendo por consiguiente, solamente como base de cálculo para el incremento salarial de 2003, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las tablas salariales de 2001. Por lo tanto dicha actualización carecerá de efecto retroactivo alguno.

Para los años 2003, 2004 y 2005 se utilizará igual fórmula en la cláusula de garantía salarial, tomando como referencia para su aplicación el exceso del incremento salarial pactado para cada año.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha que figura en el acta de remisión.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LEÓN -2002-

CATEGORÍAS LABORALES	SALARIO MES (EUROS)	SALARIO DÍA (EUROS)
Encargado General	743,14	
Supervisor de Zona	692,91	
Encargado de Grupo o Edificio	614,69	
Oficial 1ª Administrativo	642,58	
Oficial 2ª Administrativo	614,69	

CATEGORÍAS LABORALES	SALARIO MES (EUROS)	SALARIO DÍA (EUROS)
Auxiliar Administrativo	558,77	
Conductor Limpiador		21,46
Oficial de Oficio		20,50
Especialistas		20,50
Personal no cualificado. Limpiador/a	18,66	
5412		883,20 euros

\* \* \*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la UTE Técnicas Medioambientales TECMED, S.A., Aseo Urbano Medio Ambiente, S.L., años 2002, 2003, 2004 y 2005, (código 240270-2) suscrito por la comisión negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 813/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenidos Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOC y L número 183, de 24-9-97),

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

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

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

León, 28 de junio de 2002.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

\* \* \*

#### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE

TÉCNICAS MEDIO AMBIENTALES TECMED, S.A., ASEO URBANO MEDIO AMBIENTE S.L.

PARA LOS AÑOS 2002, 2003, 2004 y 2005

#### CAPÍTULO I.—ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y NORMAS SUPLETORIAS

##### Artículo 1º. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la UTE – Técnicas Medioambientales TECMED S.A., Aseo Urbano Medioambiente S.L. y los trabajadores de la misma que prestan sus servicios en la limpieza de edificios municipales y centros dependientes del Excmo. Ayuntamiento de León.

##### Artículo 2º. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la UTE – Técnicas Medioambientales TECMED S.A., Aseo Urbano Medioambiente S.L. en el ámbito de actividades y servicios referidos en el artículo anterior, exceptuando los cargos de alta dirección o alto consejo en quienes concurren las características señaladas en el art. 1º apart. 3º, de la Ley 8/80, de 10 de marzo, así como la actividad a desarrollar por el Delegado-Apoderado de dicha UTE en León.

##### Artículo 3º. *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2002. Su duración será de 4 años, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2005, considerándose automáticamente denunciado al finalizar su vigencia, no obstante, y hasta la firma del convenio que lo sustituya, mantendrá su vigencia.

##### Artículo 4º. *Normas supletorias.*

Serán normas supletorias legales las de carácter general y la ordenanza laboral para la limpieza de edificios y locales aprobada por

O.M. de 15 de febrero de 1975, o la norma supletoria que sustituyera a ésta.

#### CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

##### Artículo 5º. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 35,5 horas semanales; a partir del año 2003 la jornada de trabajo será de 35 horas semanales.

En el caso de que la jornada fuera continuada se dispondrá de 30 minutos de descanso retribuido, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Se descansará un sábado de cada dos, siendo la jornada del sábado trabajado de seis horas, desempeñando, con carácter general, las trabajadoras de los centros escolares su labor en estos centros, y desempeñando, con carácter general, las trabajadoras de los centros municipales su labor en los mismos.

Para el descanso de los sábados el computo de la jornada se hará bisemanal. En los meses de julio y agosto, para las trabajadoras de los centros escolares la jornada laboral será de lunes a viernes.

Los sábados mantendrán su carácter laboral.

El Sábado Santo tendrá la consideración de descanso retribuido, debiéndose efectuar, no obstante, la limpieza de Servicios Funerarios, Hogares del Transeúnte y Polideportivos. Aquellas personas que ya les corresponda el referido descanso en el citado día, por razones de organización del servicio, lo disfrutarán el miércoles inmediatamente anterior o el lunes siguiente.

La realización del calendario laboral se hará de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

##### Artículo 6º. *Trabajo en domingos y festivos.*

No se trabajará en domingos ni festivos, excepto en los siguientes centros:

- Servicios Funerarios.
- Hogar del Transeúnte (masculino y femenino).
- Polideportivos.

El servicio se realizará por medio de nuevo personal contratado para tal efecto o en su caso por personal voluntario del ya existente en plantilla, abonándose en este último caso las horas trabajadas mediante horas estructurales.

##### Artículo 7º. *Horas extraordinarias.*

Se suprime su realización, excepto las estructurales que se abonarán a razón de 15,31 euros/hora.

Si las horas fueran nocturnas, se incrementará el precio de estas en un 25%.

##### Artículo 8º. *Movilidad funcional.*

En el caso de que se produzca ésta para cualquier trabajador, se dará cuenta de ello al Comité de Empresa.

#### CAPÍTULO III.—ROPA Y ÚTILES DE TRABAJO

##### Artículo 9º. *Ropa de trabajo.*

La empresa dotará anualmente a los trabajadores de las siguientes prendas de trabajo:

- 1.- Mandos intermedios.

Verano- un par de zapatos de temporada.

Invierno - una prenda de abrigo y un par de zapatos de temporada.

- 2.- Cristaleros.-

Verano - dos trajes de faena (pantalón y chaqueta), dos polos y dos pares de zapatos deportivos.

Invierno - un jersey, un anorak y un par de botas.

- 3.- Limpiadoras.-

Verano - dos trajes de faena (pantalón y chaqueta) o dos batas cruzadas para las trabajadoras que así lo soliciten, y dos pares de zapatillas.

Invierno - dos pares de zapatillas, un jersey y un panty.

Con carácter bianual la empresa entregará un par de chanclos a cada trabajadora, comprometiéndose a sustituirlos en caso de rotura o deterioro por el uso.

A las trabajadoras que presten sus servicios en los siguientes centros:

- Cementerio
- Coto Escolar
- Polideportivo de la Palomera
- Polideportivo de la Granja
- Oficina de Personal
- Almacenes Municipales
- Oscus
- Traída de aguas del Porma

y que así lo soliciten, la empresa les hará entrega de un anorak y un par de zapatos en el invierno, así mismo la empresa sustituirá los dos pares de zapatillas por dos pares de zapatos deportivos en verano.

La entrega de ropa de verano se hará a lo largo del mes de mayo, y la de invierno a lo largo del mes de septiembre.

La empresa mantendrá un stock de anoraks para facilitarlos al personal que lo necesite. Se determinará la elección del calzado con flexibilidad, teniendo en cuenta los problemas que se ocasionen con carácter excepcional y facilitando a los trabajadores que lo necesiten, por prescripción médica, el tipo de calzado más adecuado.

#### Artículo 10º.- Útiles de trabajo.

Por la empresa se repondrán los materiales necesarios para el desarrollo de cada labor, buscando la mayor funcionalidad que componen los mejores útiles y herramientas de trabajo, la consideración y elección de éstos se hará previa audiencia al Comité de Empresa.

### CAPÍTULO IV.-PLANTILLA, INGRESOS, ASCENSOS Y VACANTES

#### Artículo 11º.- Promoción interna.

Se optará al puesto mediante promoción interna hasta la categoría que marque la Ley. La temática y bases las proporcionará la empresa.

El tribunal calificador estará compuesto por dos miembros del comité de empresa, dos representantes de la empresa y un técnico en la materia que será designado por la empresa.

La valoración de las pruebas correrá a cargo del tribunal. Se tendrá en cuenta el desempeño del trabajo por tiempo provisional del puesto al que se pretende optar.

#### Artículo 12º.- Creación de nuevos puestos o vacantes.

En el supuesto de creación de un nuevo puesto o vacante, dentro de la misma categoría, primará la antigüedad.

#### Artículo 13º.- Contratos de trabajo.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa pasarán automáticamente a ser fijos.

#### Artículo 14º.- Pluriempleo.

La empresa no contratará a un trabajador que tenga otro empleo.

#### Artículo 15º.- Jubilación anticipada.

La empresa acepta la jubilación anticipada del trabajador que cumplidos 64 años lo solicite. La empresa se compromete a contratar a un nuevo trabajador en sustitución del que se jubila, de conformidad con el decreto regulador de esta materia.

Las partes firmantes se comprometen a fomentar la jubilación anticipada a través de la Seguridad Social y sus propios medios, en este sentido, la empresa abonará a los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación y lleven más de doce años en la empresa, una compensación económica conforme a la siguiente escala, exceptuando los casos de jubilación producidos con anterioridad al día de la firma de este convenio.

A los 60 años: 8 mensualidades íntegras.

A los 61 años: 7 mensualidades íntegras.

A los 62 años: 6 mensualidades íntegras.

A los 63 años: 5 mensualidades íntegras.

A los 64 años: 3 mensualidades íntegras.

Igualmente, la empresa se compromete a no amortizar el puesto de trabajo dejado vacante por quien se jubile.

La sustitución de dicho puesto de trabajo se realizará según marca la Ley Reguladora en esta materia.

En caso de jubilación anticipada menor de 64 años, la empresa se compromete a no amortizar el puesto de trabajo. Al trabajador se le contratará de conformidad con lo dispuesto en las normas reguladoras en esta materia.

En la jubilación del trabajador a los 65 años de edad la empresa abonará a éste una mensualidad íntegra.

La jubilación a los 65 años será obligatoria para todo trabajador que tenga cubierto el período mínimo de cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo 16º.- E.T.T.

La empresa renuncia a la utilización, en el supuesto de contratos por Acumulación de Tareas, de Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

### CAPÍTULO V.-VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 17º.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales para los trabajadores que lleven más de un año en la empresa serán de 29 días laborables, y a partir del año 2003 de 30 días laborales y su disfrute se efectuará de julio a septiembre estableciéndose tres turnos para su disfrute dando comienzo cada uno de ellos al término del anterior.

También se dispondrá de dos días de permiso retribuido en Navidad, dentro del período no lectivo de los colegios.

Al personal que en la fecha de inicio de su disfrute se encuentre en situación de I.T. se le pospondrán éstas después del período vacacional establecido.

#### Artículo 18º.- Licencias y permisos.

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

A) Quince días en caso de matrimonio.

B) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.

C) En caso de alumbramiento de la esposa, si concurriese enfermedad grave, aumentarían a cinco los días de licencia.

D) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

E) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad si se celebra dentro de la provincia de León, ampliable a dos días más si el matrimonio se celebra fuera de la provincia de León.

F) Un día por traslado del domicilio habitual.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

H) Un día de libre disposición previa comunicación a la empresa.

Y) El día de San Martín de Porres tendrá la consideración de fiesta abonable y no recuperable.

#### Artículo 19º.- Excedencias.

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia, por nacimiento, enfermedad o minusvalía de un hijo, por tiempo no inferior a dos años para atender el cuidado de cada hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrá fin al que viene disfrutando. La reincorporación se llevará a cabo de forma inmediata al término de la excedencia.

### CAPÍTULO VI.-I.T. Y SALUD LABORAL

#### Artículo 20º.- Prestaciones en caso de I.T.

En los dos primeros casos de I.T. en el mismo trabajador y durante la vigencia del convenio, la empresa complementará hasta el 100% del salario del trabajador y mientras dure la situación de I.T. En el supuesto de concurrir tres o más casos de I.T. en la misma persona en el período de un año natural, la bonificación comenzará a surtir efecto a partir del 2º mes de baja.

En caso de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual del trabajador mientras dure la situación de I.T.

En caso de hospitalización (menos cuando esta situación sea debida a embarazo y/o maternidad) la empresa complementará hasta el 100% del salario del trabajador desde el primer día hasta el máximo de un mes después de la salida del hospital; el tiempo del mes se entiende que es como convalecencia si fuera necesario.

Cuando la empresa complete hasta el 100% del salario mensual del trabajador, lo hará también en las pagas extraordinarias.

Las situaciones de enfermedad podrán ser controladas por el médico de la empresa.

#### Artículo 21º.- Póliza colectiva.

La empresa concertará en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio la correspondiente póliza de seguros que garantice al trabajador o sus herederos la cantidad de 42.070,82 euros, en caso de muerte o invalidez ocurrida en, o, como consecuencia de un accidente de trabajo.

#### Artículo 22º.- Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores que lo deseen pasarán reconocimiento médico a cargo de la empresa.

Dicho reconocimiento incluirá el reconocimiento ginecológico (citología y exploración).

Los análisis clínicos se harán en horas de trabajo. Para la realización de las listas y horarios del reconocimiento médico, participarán los representantes legales de los trabajadores.

El reconocimiento médico será obligatorio para todos los trabajadores al ingreso de estos en la empresa.

#### Artículo 23º.- Seguridad y salud.

Se creará un Comité de Seguridad y Salud, que por parte de los trabajadores estará formado por tres representantes.

En todos los cuartos de limpieza se dispondrá de un botiquín de urgencias y de un armario-taquilla para cada trabajador.

En el período vacacional invernal se encenderá la calefacción tres horas diarias como mínimo y por quien proceda.

### CAPÍTULO VII.-RETRIBUCIONES DE PERSONAL

#### Artículo 24º.- Salario base convenio.

El salario base convenio para cada una de las categorías profesionales será el reflejado en el anexo I. El incremento económico para los años 2003, 2004 y 2005, será igual al IPC previsto por el gobierno para cada año.

#### Artículo 25º.- Cláusula de revisión.

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara a 31 de diciembre de cada año un incremento superior al previsto, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el mismo. Tal incremento se abonará con efectos del primero de enero de cada año.

#### Artículo 26º.- Pluses.

A) Plus de penosidad: será de un 20% sobre salario base más antigüedad a razón de 300 días al año.

B) Otros pluses: Los pluses para cada una de las categorías profesionales serán los reflejados en el anexo II. Estos pluses se percibirán igualmente en las gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 27º.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias anuales:

A) De marzo o beneficios: Por importe de 30 días de salario base convenio, más la antigüedad que corresponda en cada caso. Se prorrateará esta paga durante los doce meses del año.

B) De julio: Por importe de 30 días de salario base convenio, más la antigüedad que corresponda en cada caso; se abonará por la empresa el día 15 de julio.

C) De octubre: Por importe de 30 días de salario base convenio más la antigüedad que corresponda en cada caso; se abonará por la empresa el día 15 de octubre. En el año 2005 el importe de esta paga será de 30 días de salario base convenio más antigüedad más el 50% del plus de penosidad correspondiente a un mes.

D) De diciembre: Por importe de 30 días de salario base convenio más la antigüedad que corresponda en cada caso; se abonará por la empresa el día 15 de diciembre.

#### Artículo 28º.- Antigüedad.

Se abonarán en concepto de antigüedad los porcentajes correspondientes a la siguiente tabla:

Año	%
2	5
4	10
6	15
9	20
12	25
16	30
18	35
21	40
24	45
27	50
30	55
33	60

La fecha de cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

El importe de cada bienio, trienio o cuatrienio comenzará a devengarse desde el primero de año en que se cumplan.

### CAPÍTULO VIII.-GARANTÍAS Y COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 29º.- Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos y garantías señaladas en la Ley 8/80 de 10 de marzo.

Se reconocerá por la empresa la figura del delegado de la sección sindical de aquellos sindicatos que acrediten tener al menos una representación en el comité de empresa del 35%.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales a las que tienen derecho cada uno de ellos en favor de cualquiera de sus miembros o del delegado de la sección sindical a la que pertenezca.

Los trabajadores tendrán derecho a tres horas mensuales retribuidas para la celebración de asambleas de carácter único (no por centros).

#### Artículo 30º.- Garantía de la relación laboral.

En caso de finalización de la contrata entre el Excmo. Ayuntamiento de León y la UTE.-Técnicas Medioambientales TECMED S.A., Aseo Urbano Medioambiente S.L., los trabajadores de la plantilla serán mantenidos en la relación laboral, subrogándose la empresa adjudicataria o la propia Corporación, si asumiera por gestión directa la prestación del servicio.

#### Artículo 31º.- Empleo.

1) Con la firma del presente Convenio Colectivo se consolida una plantilla mínima de 104 trabajadores, los cuales corresponden a los contratos de limpieza de edificios municipales y de centros dependientes del Ayuntamiento de León y que están adscritos a cada uno de ellos según se relaciona en el anexo III.

2) Las funciones y tareas definidas en el presente Convenio Colectivo, así como las recogidas en el contrato administrativo y las posibles ampliaciones de servicios que se efectúen, no podrán ser desempeñadas por personal fuera del ámbito del presente Convenio Colectivo, excepto en aquellos casos que por su naturaleza o condición técnica no puedan ser desarrollados por personal de la plantilla.

3) No se podrá realizar ningún tipo de despido colectivo. La empresa no podrá efectuar ningún tipo de despido al amparo del artículo 52 párrafo C del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 32º.- La Comisión Paritaria.

Se nombra una Comisión Paritaria con funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y seguimiento del conjunto del acuerdo. Por los trabajadores se nombra a Dª Belén Durán Sánchez, Dª Rosa M. Moreno González y a Dª Dominica Alegre Rebollo. Por la parte empresarial a D. José Antonio Ibáñez Muñoz, D. Juan Carlos Llenín y D. José Torres Guerrero, todos ellos pertenecientes a la Comisión Negociadora de este Convenio.

Ambas partes podrán ser asistidas de un asesor con voz pero sin voto.

ANEXO I  
SALARIO BASE CONVENIO  
TABLA SALARIAL 2002

CATEGORÍA	SALARIO EUROS /DÍA	SALARIO EUROS / MES
Limpiador/a	32,1504	- euros
Cristalero		1.045,80 euros
Auxiliar Admvo		992,15 euros
Listero		1.013,72 euros
Oficial 1ª Admvo		1.040,46 euros
Encargada/o edificio		1.059,92 euros
Encargada/o de zona		1.148,24 euros
Encargada/o General		1.259,50 euros
Jefe de servicios		1.425,09 euros
Jefe de personal		1.715,39 euros

## ANEXO II

## PLUSES

	Euros/mes
PLUSES DE RESPONSABILIDAD	
Oficial 1ª Admvo	106,87 euros
Encargada/o General	50,10 euros
Jefe de personal	83,22 euros
PLUS DE DEDICACIÓN	
Jefe de personal	180,02 euros
Jefe de servicios	232,27 euros
Encargada/o General	232,27 euros
PLUS DE TRANSPORTE	
Encargada/o de zona	115,22 euros

## ANEXO III

## CENTROS DEPENDIENTES DEL AYUNTAMIENTO

APELLIDOS	NOMBRE	CATEGORÍA
1 ALEGRE REBOLLO	DOMINICA	CRISTALERA
2 ALVAREZ ALVAREZ	MILAGROS	ENCARGADO GRAL.
3 ALVAREZ DE CASTRO	MERCEDES	LIMPIADORA
4 ALVAREZ MARTÍNEZ	MARIA SOFÍA	LIMPIADORA
5 ALVAREZ RODRÍGUEZ	ELOINA	LIMPIADORA
6 ANTUÑA SUÁREZ	SARA	LIMPIADORA
7 ARIAS BEAIN	MARIA ROSA	LIMPIADORA
8 BADA DEL CAÑO	MARIA DEL CARMEN	JEFE DE SERVICIOS
9 BARDÓN SUÁREZ	ELVIRA	LIMPIADORA
10 BLANCO VICENTE	HELIODORA	LIMPIADORA
11 CABEZAS CALVO	M. BELÉN	LIMPIADORA
12 CABEZAS MURIAS	FLORENTINA	ENCARGADA ZONA
13 CERVIÑO RAMOS	JESÚS JAVIER	LIMPIADOR
14 DE CAMPO MARTÍNEZ	ANGELES	LIMPIADORA
15 DE LA FUENTE BALLEST	IRENE PAULA	LIMPIADORA
16 DE LA FUENTE GONZALE	MARIA TERESA	LIMPIADORA
17 DIEZ MARITINEZ	ROSA	LIMPIADORA
18 FERNÁNDEZ BAYÓN	HONORINA	LIMPIADORA
19 FERNÁNDEZ LLAMAZARES	ANTONIA BEGOÑA	LIMPIADORA
20 FERNÁNDEZ LLAMAZARES	JOSEFA	LIMPIADORA
21 FERNÁNDEZ MARTÍNEZ	LIDIA	LIMPIADORA
22 FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	CELERINA	LIMPIADORA
23 FUERTES MUÑIZ	LUZDIVINA	LIMPIADORA
24 FUERTES VECILLAS	MARGARITA	LIMPIADORA
25 GARCÍA GARCÍA	MARIA CRUZ	LIMPIADORA
26 GARRIDO ALLER	ESTELITA	LIMPIADORA
27 GÓMEZ PONCE	MARIA PEÑA	LIMPIADORA
28 GONZÁLEZ GONZÁLEZ	CASILDA	LIMPIADORA
29 GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	CARMEN	LIMPIADORA
30 GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	ILUMINADA	LIMPIADORA
31 GUERRA MARTINO	GUADALUPE	LIMPIADORA
32 GUTIÉRREZ BERMEJO	ROSA	LIMPIADORA
33 GUTIÉRREZ MARTÍNEZ	MARIA TERESA	AUXILIAR ADM.
34 MARQUES DÍAZ	MERCEDES	LIMPIADORA
35 MORENO GONZÁLEZ	ROSA MARIA	LIMPIADORA
36 ORDÁS GARCÍA	MARIA LUISA	LIMPIADORA

APELLIDOS	NOMBRE	CATEGORÍA
37 PARRADO PATIÑO	ENCARNA	LIMPIADORA
38 PÉREZ GONZÁLEZ	YOLANDA	LIMPIADORA
39 POZO FIDALGO	CONCEPCIÓN	LIMPIADORA
40 RODRÍGUEZ ARIAS	ELISA	LIMPIADORA
41 RODRÍGUEZ RAMOS	RICARDO	OFICIAL 1ª ADM.
42 RODRÍGUEZ VEGA	ANTONIA	LIMPIADORA
43 RUBIAL ALONSO	PILAR	LIMPIADORA
44 RUBIO FUERTES	MARIA DEL CARMEN	LIMPIADORA
45 SAN JUAN LAIZ	MARGARITA	LIMPIADORA
46 SÁNCHEZ FLÓREZ	MAGDALENA	LIMPIADORA
47 SANTOS COLINA	CONCEPCIÓN	LIMPIADORA
48 SARMIENTO GARCÍA	SAGRARIO	LIMPIADORA
49 SUÁREZ SUÁREZ	MARIA DEL CARMEN	LIMPIADORA
50 TASCÓN FLECHA	LUIS	CRISTALERO
51 TRANCHE ALVAREZ	ANA MARIA	LIMPIADORA
52 VAQUERO FERNÁNDEZ	TEOFILA	LIMPIADORA
53 ZAPICO GONZÁLEZ	FRANCISCA	LIMPIADORA

## ANEXO III

## EDIFICIOS MUNICIPALES Y SIMILARES

APELLIDOS	NOMBRE	CATEGORÍA
1 ALAIZ MARTÍNEZ	MARIA VITALINA	LIMPIADORA
2 ALFAGEME SÁNCHEZ	LUISA CRISTINA	LIMPIADORA
3 ALONSO MUÑOZ	MARIA JESUSA	LIMPIADORA
4 ALVAREZ ROBLES	GABRIEL	CRISTALERO
5 BARRIADA ALVAREZ	MANUELA R.	LIMPIADORA
6 BLANCO FERNÁNDEZ	MARIA ANGELES	ENCARGADA ZONA
7 CORTINAS ARCE	PALOMA	LIMPIADORA
8 CRESPO PRIETO	MARIA ANGELES	LIMPIADORA
9 DE LA CALLE ALAIZ	JOSE MARIA	CRISTALERO
10 DE LA VERDURA LLAMAZ	MANUELA	LIMPIADORA
11 DIEZ PRIETO	MARIA DEL SOL	LIMPIADORA
12 DURAN SÁNCHEZ	JOSEFA BELÉN	LIMPIADORA
13 ESCUDERO FRANCO	MARIA ANGELES	LIMPIADORA
14 FARIÑAS LLAMERA	ARACELI	LIMPIADORA
15 FERNÁNDEZ BAYÓN	NIEVES	LIMPIADORA
16 FERNÁNDEZ GARCÍA	REGINA MARIA	LIMPIADORA
17 FERNÁNDEZ MACÍAS	OLIVA	LIMPIADORA
18 FLÓREZ BLANCO	MARIBEL	LIMPIADORA
19 FLÓREZ LLANOS	CONCEPCIÓN	LIMPIADORA
20 GAMALLO CAÑAL	GLORIA	LIMPIADORA
21 GARCÍA BELERDA	MARIA ANGELES	LIMPIADORA
22 GARCÍA DE LLANO	MARIA PAZ	LIMPIADORA
23 GARCÍA FERNÁNDEZ	CLARA ASUNCIÓN	LIMPIADORA
24 GARCÍA FERNÁNDEZ	ISOLINA V.	LIMPIADORA
25 GARCÍA FERNÁNDEZ	MARIA TERESA	LIMPIADORA
26 GARCÍA GONZÁLEZ	MARGARITA	LIMPIADORA
27 GARCÍA HERRERO	ENCARNACIÓN	LIMPIADORA
28 GARCÍA LLERA	CYNTHIA	ENCARGADA ZONA
29 GARCÍA MIGUEZ	CARMEN	LIMPIADORA
30 GARCÍA SÁNCHEZ	MARIA LUISA	LIMPIADORA
31 GETINO LLAMAS	ANGELITA	LIMPIADORA
32 GONZÁLEZ JUNQUERA	ESTHER	LIMPIADORA
33 GUTIÉRREZ FLECHA	ORFELIA	LIMPIADORA
34 JUANES POZUELOS	MARIA DEL MAR	LIMPIADORA
35 LÓPEZ GARCÍA	FRANCISCO	ENCARGADO GRAL.
36 LÓPEZ LÓPEZ	CONCHA	LIMPIADORA
37 LÓPEZ REBORDINOS	BEGOÑA	LIMPIADORA
38 MARNE PRIETO	MARIA LUISA	LIMPIADORA
39 MARTÍNEZ FERRERO	MARIA ROSA	LIMPIADORA
40 ORDÁS BARRIO	MONTSERRAT	LIMPIADORA
41 PÉREZ BLANCO	ANTONIA	LIMPIADORA
42 PÉREZ MARTÍNEZ	ESTRELLA	ENCARGADA EDIF.
43 REGUERA MARTÍNEZ	MARIA MARTA	LIMPIADORA
44 RODRÍGUEZ JUAN	MARIA DEL MAR	LIMPIADORA
45 RODRÍGUEZ OCHOA	CLOTILDE	LIMPIADORA
46 SAN JOSE CASASOLA	CARMEN	LIMPIADORA
47 SÁNCHEZ MARTÍNEZ	CARMEN	LIMPIADORA
48 SERRANO MAYO	ANGELES	LIMPIADORA
49 SOBRADILLO GORDON	ANGELINES	LIMPIADORA
50 VERDE VALDUEZA	Mª ADOLFINA	LIMPIADORA
51 VIDAL TRAPOTE	MARIA TERESA	LIMPIADORA

5279

405,60 euros

**Depósito de Estatutos**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 873/1997 de 22 de abril, así como lo establecido en la disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto (BOE del día 8) de Libertad Sindical, se hace público que en el Registro de Asociaciones Profesionales (dependiente de este Servicio), a las diez horas del día de 9 de julio de 2002, han sido depositados los estatutos de la organización profesional denominada Asociación Provincial de Peluqueros y Esteticistas de León, cuyos ámbitos territorial y profesional son, respectivamente, provincial y empresarios relacionados con la actividad de peluquería y belleza, siendo los firmantes del acta de constitución doña María Consuelo Muñiz Prieto, don César Carrera García y otros.

León a 10 de julio de 2002.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

5525 14,40 euros

\* \* \*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 873/1997 de 22 de abril, así como lo establecido en la disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto (BOE del día 8) de Libertad Sindical, se hace público que en el Registro de Asociaciones Profesionales (dependiente de este Servicio), a las nueve horas del día de 4 de julio de 2002, han sido depositados los estatutos de la organización profesional denominada Asociación de Productores Agroalimentarios para la comercialización de ajos Orbigo-Esla, cuyos ámbitos territorial y profesional son, respectivamente, provincial y empresarios relacionados con la actividad de producción o comercialización de ajos, siendo los firmantes del acta de constitución don Antonio Lozano Andrés, Don Miguel Luis Blanco Blanco y otros.

León a 8 de julio de 2002.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

5448 12,80 euros

**Administración Local****Ayuntamientos****CAMPO DE VILLAVIDEL**

No habiendo sido posible notificar a María Isabel Santos Abril, y herederos de Victoriano Cañas Mateo, por ser desconocidos, en procedimiento de licencia de actividad promovido por la Junta Vecinal de Campo de Villavidel para Centro Social, se procede a notificarles a efectos de reclamaciones con un plazo de 15 días, según el art. 59.4 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común.

Campo de Villavidel, 2 de julio de 2002.—El Alcalde, José Luis Rodríguez Marcos.

5508 7,20 euros

**VILLAQUILAMBRE**

Por parte de don Manuel Robles Villafañe, se ha solicitado licencia para nave de carpintería, en las fincas números R-2.3 y R 2.4 del polígono industrial de Navatejera, Ayuntamiento de Villaquilambre, en la localidad de Navatejera, de este municipio.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de quince días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.1 de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas, mediante escrito a presentar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Villaquilambre, 3 de julio de 2002.—El Alcalde, Lázaro García Bayón.

5506 11,20 euros

Por resolución de esta Alcaldía, de fecha 5 de julio de 2002, se ha aprobado definitivamente el anexo de urbanización del ámbito del Caño en calle El Caño, en la localidad de Villaquilambre, presentado por Construcciones y Contratas José Mirantes, S.L., y redactado por el arquitecto don Javier Martínez Domínguez, lo que se hace público para el general conocimiento y a los efectos legales oportunos.

Villaquilambre, 5 de julio de 2002.—El Alcalde, Lázaro García Bayón.

5504 4,00 euros

\* \* \*

Por resolución de esta Alcaldía, de fecha 4 de julio de 2002, se ha aprobado definitivamente el proyecto de urbanización del sector SAU-31, en la localidad de Villarrodrigo de las Regueras, presentado por Sotaban-3, S.L., y redactado por los arquitectos don José Ignacio Cimas Fernández, y don José Carlos Reguera Álvarez, lo que se hace público para el general conocimiento y a los efectos legales oportunos.

Villaquilambre, 5 de julio de 2002.—El Alcalde, Lázaro García Bayón.

5502 4,00 euros

\* \* \*

Por resolución de esta Alcaldía de fecha 5 de julio de 2002, se ha aprobado definitivamente el anexo de urbanización de 24 viviendas en calle Miguel Hernández, números 25 y 27, en la localidad de Navatejera, presentado por Construcciones Servando Blanco, S.L., y redactado por el arquitecto don Javier Martínez Domínguez, lo que se hace público para el general conocimiento y a los efectos legales oportunos.

Villaquilambre, 5 de julio de 2002.—El Alcalde, Lázaro García Bayón.

5503 4,00 euros

**SENA DE LUNA**

Aprobado inicialmente por la Corporación municipal, en sesión plenaria de fecha 20 de junio de 2002, el proyecto de normas urbanísticas municipales para este municipio y a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Urbanismo de Castilla y León, y al art. 128 del vigente Reglamento de Planeamiento, se someten a información pública, por espacio de un mes, quedando el expediente a disposición de cualquiera que quiera examinarlo, a los efectos de deducir las alegaciones pertinentes.

Asimismo, se significa que de conformidad con el artículo 53 de la citada Ley de Urbanismo, queda suspendido del otorgamiento de licencias de parcelación y obras, en la totalidad del término municipal. No obstante, podrán concederse licencias basadas en el régimen vigente, siempre que se respeten las determinaciones del nuevo planeamiento.

El cómputo del plazo de alegaciones comenzará a contarse a partir del día siguiente a la última publicación que se produzca del presente anuncio, bien sea en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA O Boletín Oficial de Castilla y León.

El expediente podrá ser examinado en el Ayuntamiento, en días y horas de oficina.

Sena de Luna, 24 de junio de 2002.—El Alcalde, Celestino García Suárez.

5382 4,60 euros

\* \* \*

Por la Corporación municipal, ha sido aprobado el modificado número 1 del proyecto de la obra de pavimentación de calles en Abelgas y Caldas de Luna (7ª fase).

Dicho modificado se expone al público, por espacio de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del pre-

sente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que pueda ser examinado por los interesados y presentar las reclamaciones procedentes.

Sena de Luna, 26 de junio de 2002.—El Alcalde, Celestino García Suárez.

5497

2,20 euros

#### VEGA DE ESPINAREDA

Por don Gregorio García Berlanga, se solicita licencia municipal para el ejercicio de una actividad dedicada a almacén de productos alimenticios envasados, en plaza Ferial, El Espino de este término municipal.

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

Vega de Espinareda, 8 de julio de 2002.—El Alcalde (ilegible).

5498

12,80 euros

#### CUBILLOS DEL SIL

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 25.2 b) de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León (BOC y L número 70/99, de 15 de abril), se somete a información pública el expediente que se detalla referido a autorización de uso de suelo rústico.

A tal efecto, se abre un plazo de quince días hábiles a contar de la inserción del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que aquellas personas que se consideren interesadas puedan alegar por escrito, ante el Ayuntamiento de Cubillos del Sil cuanto consideren pertinente, estando el expediente de manifiesto en la Secretaría municipal para su examen.

Solicitud de don Mario Sorribas Ferrera, en nombre y representación de la entidad Prehoral, S.L., (Prefabricados y Forjados de Hormigón del Bierzo Alto, S.L.), para construir una nave industrial con destino a la fabricación de prefabricados de hormigón, a ubicar en la parcela número 1 del polígono 9 del catastro de rústica, localidad de Cubillos del Sil.

Cubillos del Sil, 5 de julio de 2002.—El Alcalde, José Luis Ramón Corral.

5496

16,00 euros

#### LA POLA DE GORDÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas de la Comunidad de Castilla y León, se hace público por término de quince días hábiles a contar del siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a efectos de reclamaciones, que en este Ayuntamiento se tramitan los expedientes de concesión de licencia de actividad para las siguientes:

—A don Juan Antonio Pérez Riesco, con NIF número 09756449—X, para el establecimiento de bar, por cambio de titularidad, que pasa de doña Raquel Rodríguez García, en lo cal sito en Carretera, número 14, de la localidad de Cifera.

—A don Fernando Pérez Sánchez, con NIF número 71422953—H, para el establecimiento de bar, con la denominación de bar Ibarra, en local sito en plaza de la Iglesia, número 8, de la localidad de Cifera.

La Pola de Gordón, 25 de junio de 2002.—El Alcalde, Francisco Castañón González.

5495

14,40 euros

#### LAGUNA DE NEGRILLOS

Formulada y rendida la Cuenta General de este Ayuntamiento, correspondiente al ejercicio de 2001, integrada por lo documentos a que hace referencia el art. 189 y siguientes de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público, en virtud del art. 193 de la citada Ley, junto con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas, por el plazo de quince días, durante los cuales y ocho más los interesados podrán presentar las reclamaciones y observaciones oportunas.

Laguna de Negrillos, 28 de junio de 2002.—El Alcalde, Valentín Martínez Sánchez.

5275

1,80 euros

#### LA ROBLA

Resolución de la Alcaldía por la que se aprueba la constitución del tribunal de valoración del concurso para la provisión con carácter interino del puesto de Intervención del Ayuntamiento de La Robla.

Por resolución de esta Alcaldía número 87/02, de fecha 20 de junio de 2002, se aprobaron las bases y convocatoria para la provisión con carácter interino del puesto de Intervención del Ayuntamiento de La Robla, reservada a funcionarios con habilitación de carácter nacional de la subescala de Intervención-Tesorería; categoría de entrada; grupo A, incluida en la relación de puestos de trabajo y dotada presupuestariamente.

En uso de las atribuciones que a esta Alcaldía otorgan los artículos 21.1.g) y h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local y artículo 41.14 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales, por la presente he resuelto:

1º—Designar a los miembros del Tribunal de valoración que estará compuesto por los siguientes miembros:

Presidente:

—Titular: Don José Antonio Gutiérrez Colado.

—Suplente: Don Eugenio Carlos Blanco Salán.

Vocales:

En representación de la Junta de Castilla y León:

Titular: Don Joaquín Tejedor Gancedo.

—Suplente: Don Luis Emilio Puente Sánchez.

En representación del SAM de la Diputación:

Titular: Don Luis Quintana Quintana.

Suplente: Don Victorino Lorenzo Rodríguez.

Vocal-Secretario: Don José Luis Iglesias Fernández, Secretario General del Ayuntamiento de La Robla.

2º—Notificar personalmente a los interesados el nombramiento y publicar este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

La Robla, 5 de julio de 2002.—El Alcalde, José Antonio Gutiérrez Colado.—Ante mí: El Secretario, José Luis Iglesias Fernández.

5505

14,00 euros

#### IZAGRE

En la Secretaría de esta Corporación, y a los efectos del artículo 460 del texto refundido de Régimen Local de 18 de abril de 1987 se halla de manifiesto la Cuenta General del Presupuesto y del Patrimonio para su examen y formulación, por escrito, de los reparos y observaciones que procedan.

Para la impugnación de las cuentas se observará:

a) Plazo de exposición: 15 días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

b) Plazo de admisión: Los reparos y observaciones se admitirán durante el plazo anterior y ocho días más.

c) Oficina de presentación: Secretaría del Ayuntamiento, calle Ronda de las Eras, 8.

d) Órgano ante el que se reclamó: Pleno de la Corporación. Izagre, 4 de julio de 2002.-El Presidente (ilegible).  
5510 3,20 euros

#### VILLAGATÓN - BRAÑUELAS

Solicitada licencia de instalación de la actividad "Explotación vacas nodrizas" a favor de doña Visitación García García, con DNI número 10.168.943-E, y con domicilio a efectos de notificación en avenida de Ponferrada, número 49, de Astorga, en este Ayuntamiento, se tramita expediente de licencia de instalación de dicha actividad.

En cumplimiento con la legislación vigente sobre actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, se procede a abrir un periodo de información pública por término de 15 días desde la inserción del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que, quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad, presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en la misma durante horario de oficina.

Brañuelas, 8 de julio de 2002.-El Alcalde, Benjamín Geijo González.

5514 14,40 euros

#### TORAL DE LOS GUZMANES

Aprobado definitivamente el Presupuesto General de esta Entidad para 2002, al no haberse presentado reclamación alguna contra su aprobación inicial en sesión plenaria del 30 de mayo de 2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 150.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, se hace público el citado presupuesto con el siguiente resumen por capítulos:

##### GASTOS

	<i>Euros</i>
Cap. 1. Gastos de personal	79.333,59
Cap. 2. Gastos corrientes en bienes y servicios	86.663,74
Cap. 4. Transferencias corrientes	1.502,53
Cap. 6. Inversiones reales	466.602,34
Cap. 7. Transferencias de capital	39.666,79
<b>Total gastos</b>	<b>673.768,99</b>

##### INGRESOS

	<i>Euros</i>
Cap. 1. Impuestos directos	67.914,37
Cap. 2. Impuestos indirectos	19.833,40
Cap. 3. Tasas y otros ingresos	64.593,01
Cap. 4. Transferencias corrientes	87.651,60
Cap. 5. Ingresos patrimoniales	4.806,05
Cap. 7. Transferencias de capital	428.970,56
<b>Total ingresos</b>	<b>673.768,99</b>

Así mismo, en cumplimiento del artículo 127 del Texto Refundido, aprobado por RDL 781/1986, de 18 de abril, se hace pública la relación de personal de esta Corporación:

#### PERSONAL FUNCIONARIO

Plazas	Puestos de trabajo	Situación	Grupo	Nivel
1	Secretario-Interventor	Propiedad	B	26

#### PERSONAL LABORAL FIJO

Plazas	Puestos de trabajo	Situación
1	Limpiador-ayudante administrativo	Propiedad-servicio activo
1	Operario de servicios múltiples	Propiedad-servicio activo

#### PERSONAL LABORAL TEMPORAL

Plazas	Puestos de trabajo	Periodo de contratación
2	Auxiliar ayuda a domicilio	12 meses
1	Monitor de natación	2 meses
1	Socorrista	2 meses
1	Oficial	4 meses
2	Peón	4 meses

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Toral de los Guzmanes, 5 de julio de 2002.-El Alcalde, Enrique Pardo Asensio.

5509 8,80 euros

#### MANCOMUNIDAD BIERZO SUROESTE

Aprobado por la Asamblea de concejales, en sesión de 8 de mayo de 2002, el Presupuesto para dicho ejercicio, el cual ha permanecido expuesto al público por término de quince días hábiles, sin que se hayan presentado reclamaciones.

En consecuencia, a tenor del referido acuerdo y en aplicación del punto 1 del art. 150 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, queda aprobado definitivamente el Presupuesto para 2002, cuyo resumen a nivel de capítulos es el siguiente:

##### GASTOS

	<i>Euros</i>
Cap. 1 Gastos de personal	6.800,00
Cap. 2 Gastos bienes corrientes	31.998,00
<b>Total gastos</b>	<b>38.798,00</b>

##### INGRESOS

	<i>Euros</i>
Cap. 3 Tasas y otros ingresos	38.650,79
Cap. 5 Ingresos patrimoniales	120,20
Cap. 7 Transferencias de capital	27,01
<b>Total ingresos</b>	<b>38.798,00</b>

Plantilla de personal  
Secretario: Grupo B.

Sobrado, 5 de julio de 2002.-El Presidente, Constantino Valle González.

5513 18,40 euro

#### MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE BIERZO CENTRAL

Por don Nemesio Núñez Díez, en representación de Asturiana Automóviles de Repuestos, S.A., solicita devolución de fianza que en su día depositó por el suministro de un vehículo para la recogida de basuras de esta mancomunidad.

Dicho expediente permanecerá expuesto al público por espacio de 15 días, para que cuantas personas lo deseen puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen convenientes.

Ponferrada, 10 de abril de 2002.-El Presidente (ilegible).

3048 6,40 euros

#### IMPRENTA PROVINCIAL

LEÓN - 2002