



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE LEON

**Administración.** — Excm. Diputación (Intervención de Fondos). Teléfono 292100.

**Imprenta.** — Imprenta Provincial. Ciudad Residencial Infantil San Cayetano. — Teléfono 225263.

Viernes, 14 de agosto de 1992

Núm. 185

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

No se publica domingos ni días festivos.  
Ejemplar del ejercicio corriente: 56 ptas.  
Ejemplar de ejercicios anteriores: 65 ptas.

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

2.º—Los Secretarios municipales cuidarán de coleccionar ordenadamente el BOLETIN OFICIAL, para su encuadernación anual.

3.º—Las inserciones reglamentarias en el BOLETIN OFICIAL se han de mandar por el Excmo. Sr. Gobernador Civil.

Suscripción al BOLETIN OFICIAL: 2.005 pesetas al trimestre; 3.225 pesetas al semestre, y 4.875 pesetas al año.

Asimismo, deberán abonar el coste del franqueo, conjuntamente con el de la suscripción, y que asciende: Anual: León Capital: 3.576 ptas.; Fuera: 5.066 ptas.; Semestral: León Capital: 1.788 ptas.; Fuera: 2.533 ptas.; Trimestral: León Capital: 888 ptas.; Fuera: 1.258 ptas.; Unitario: León Capital: 12 ptas.; Fuera: 17 ptas.

Edictos y anuncios de pago: Abonarán a razón de 74 pesetas línea de 13 ciceros, salvo bonificaciones casos especiales municipios.

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

### Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

#### CONVENIOS

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial, para el Comité Intercentros de la Excm. Diputación Provincial de León, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

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

*Segundo.*—Disponer su publicación en el **Boletín Oficial** de la provincia.

En León, a 30 de julio de 1992.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Javier Otazú Sola. 7843

#### III CONVENIO COLECTIVO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS EN REGIMEN DE DERECHO LABORAL DE LA DIPUTACION PROVINCIAL DE LEON

##### PREAMBULO Y EXPOSICION DE MOTIVOS

Las relaciones laborales en la Diputación Provincial de León (en adelante DPLEón en esta Exposición de Motivos) dentro del ámbito de aplicación del llamado Convenio Colectivo Intercentros de la DPLEón han estado presididas por una vocación de progresiva homologación de retribuciones y condiciones de trabajo entre el personal laboral y el personal funcionario de la administración provincial. Y ello dentro del margen de maniobra permitido por los diferentes regímenes jurídicos de uno y otro personal. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo han acordado la perfección y aprobación del instrumento normativo que para dichas partes constituye el punto final de dicha dinámica de relaciones, siendo la Diputación Provincial de León y la representación legal de sus trabajadores las partes negociadoras con el concurso de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Confederación Sindical de Comisiones Obreras en la consecución del acuerdo de voluntades.

El Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de León (en adelante BOP León) del 26 de julio de 1989 establecía una estructura y cuantías retributivas de carácter provisional en el marco del propio desarrollo del proceso de homologación retributiva de anterior referencia (artículos 44, 46 y 47, Disposición Adicional 2ª y 4ª, Disposiciones Transitorias 3ª y 5ª del Convenio). La única limitación a la provisionalidad venía establecida en la Disposición Adicional 4ª en relación con el respeto de los derechos individualmente adquiridos por los trabajadores, esto es, derechos de origen unilateral o contractual y cuya fuente no fuera una norma jurídica sujeta a las vicisitudes propias de la sucesión de normas en el tiempo. El acuerdo publicado en el BOP León del 24 de septiembre de 1991 abundaba en la provisionalidad del precedente normativo y en la evolución homologadora.

Con el convenio colectivo ahora aprobado, las partes negociadoras entienden cerrado el proceso de homologación a 1 de enero de 1993 y agotada la idea de homologación retributiva y de condiciones de trabajo entre el personal funcionario y el laboral dentro de la Diputación Provincial de León. Por dicha homologación no podrá entenderse otra cosa que aquella que se desprende del propio tenor de las estipulaciones convencionales, que define en términos de globalidad la noción de homologación retributiva y de condiciones de trabajo. El contenido normativo y convencional del Convenio Colectivo se agota, pues, en sus estipulaciones contractuales, que recogen la voluntad de las partes contratantes. No cabrá la aplicación o el recurso a extremos o elementos ajenos al convenio colectivo para anular, desvirtuar, etc., el contenido de sus estipulaciones contractuales.

Dado el alcance innovador que presenta el convenio colectivo frente a sus precedentes normativos, es voluntad expresa de las partes contratantes que prevalezca como un todo unitario frente a posibles anulaciones parciales, estableciendo para ello una cláusula de vinculación a la totalidad y una derogación singular a tales efectos de la institución de la nulidad parcial del convenio colectivo. Las propias limitaciones y condicionamientos presupuestarios en la formación de la voluntad negociadora de la DP León abundan en esa conclusión.



Por otra parte, el convenio colectivo compensa y absorbe todas y cada una de las condiciones de trabajo existentes con anterioridad a su vigencia y con independencia de su propia eficacia derogatoria. Así, ningún trabajador podrá ver global y anualmente perjudicados sus derechos laborales, aunque tampoco podrá oponer e invocar condiciones laborales individuales a las condiciones normativas del convenio colectivo para conseguir la aplicación parcial de éste y, en definitiva, la actualización de los derechos adquiridos que son respetados.

En el ámbito retributivo, tales derechos adquiridos vienen delimitados necesariamente por los dos siguientes factores: 1) en cuanto a la estructura retributiva, el Convenio Colectivo publicado en el BOP León del 14 de agosto de 1987; 2) en lo relativo a las cuantías retributivas anuales, por las tablas salariales de los convenios colectivos publicados en los BOP León de los días 26 de julio de 1989 y 24 de septiembre de 1991.

La negociación del convenio colectivo ha pretendido conjugar las exigencias de la aplicación al régimen contractual-laboral del régimen retributivo de la función pública provincial aprobado por el acuerdo del Pleno de la Diputación Provincial de León de 9 de mayo de 1989 y de los regímenes pretéritos de retribuciones del personal afectado por el Convenio, lo que impedirá la aplicación de criterios igualitaristas ajenos a la tradicional valoración de categorías profesionales que ha estado vigente en la Administración Provincial.

Y, en estos términos, es aprobado el

### III CONVENIO COLECTIVO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS EN REGIMEN DE DERECHO LABORAL DE LA DIPUTACION PROVINCIAL DE LEON

#### CAPITULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION.

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio exclusivo de la Diputación Provincial de León, con exclusión de aquellos trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo específico de la propia empresa.

2.- Se excluyen del ámbito regulado por el presente Convenio, sin perjuicio de las exclusiones generales establecidas en el párrafo anterior:

a) Personal comprendido en el art. 1-3 del Estatuto de los Trabajadores y 2-1-a) del mismo texto legal.

b) Personal religioso o facultativo por los servicios profesionales que se presten al amparo de contratos de arrendamientos de servicios perfeccionados directamente con personas físicas o con congregaciones religiosas.

c) Aquellos que se vinculen por medio de contrato civil de arrendamiento de servicios, así como el personal a su cargo.

d) Personal eventual que preste servicios al amparo de una relación jurídica sujeta a normas de derecho administrativo de conformidad con las previsiones del artículo 89 de la Ley de Bases de Régimen Local.

##### ARTICULO 2.- AMBITO TEMPORAL

El convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Pleno de la Diputación Provincial de León. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1994. Las retribuciones recogidas en la tabla salarial del año 1992, y sólo ellas, tendrán una aplicación retroactiva al día 1 de enero de 1992, absorbiendo y compensando todos los incrementos retributivos a cuenta de convenio que puedan venir percibiendo los trabajadores, sin perjuicio de la aplicación del artículo 5 del Convenio y de su Disposición Transitoria 4ª en lo relativo a la definición de las condiciones generales de compensación y absorción. La redacción del presente artículo no predetermina consolidación retributiva alguna en relación con los incrementos a cuenta.

El pago de atrasos de convenio se realizará con anterioridad al día 31 de julio de 1992.

##### ARTICULO 3.- DENUNCIA

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación de noventa días a la fecha de su vencimiento. Denunciado el Convenio, las partes acuerdan iniciar la negociación de uno nuevo en el plazo máximo de un mes de conformidad y con sujeción a las previsiones normativas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre el inicio de la negociación colectiva y nacimiento de obligaciones de negociación

##### ARTICULO 4.- PRORROGA

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo y perderán eficacia sus contenidos obligacionales.

##### ARTICULO 5.- UNIDAD DE PACTO Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, constituido por su articulado, disposiciones adicionales, transitoria, final y derogatoria, anexos y tablas salariales, formando un todo orgánico e indivisible al que se someten en su totalidad ambas partes. La aplicación íntegra del Convenio es condición de su propia eficacia normativa. Su contenido y eficacia normativas se someten expresamente a la regulación de la sucesión de normas jurídicas en el tiempo, sin perjuicio de lo cual serán respetados los derechos laborales individualmente adquiridos por los trabajadores afectados por el presente Convenio y compensados y absorbidos por las condiciones recogidas en el Convenio con apreciación de condiciones homogéneas en cómputo global y anual.

La anulación parcial del Convenio Colectivo, expresa o tácita y directa o indirecta, cualquiera que sea su amplitud, implicará necesariamente la pérdida de eficacia del Convenio Colectivo para la negociación de un nuevo convenio que restaure el equilibrio global de la voluntad de las partes negociadoras. En esos supuestos y sin perjuicio de la eficacia temporal del nuevo Convenio Colectivo que se pacte, se entenderá reanudada la eficacia prorrogada de los Convenios Colectivos publicados en los Boletines Oficiales de la Provincia de León de los días 26 de julio de 1989 y 24 de septiembre de 1991, así como serán nuevamente eficaces los actos administrativos de pago de incrementos a cuenta de convenio a los trabajadores de su ámbito de aplicación.

#### CAPITULO II.-COMISION PARITARIA

##### ARTICULO 6.- COMISION PARITARIA

1.- Dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de aplicación e interpretación, formada por ocho miembros: cuatro representarán a los trabajadores y serán elegidos por el Comité Intercentros; los otros cuatro representarán a la Diputación Provincial de León.

Los acuerdos, que deberán ser adoptados por el voto favorable de al menos tres de los cuatro miembros de cada una de las partes (en pleno), tendrán carácter vinculante para las partes una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación sobre régimen local para la formación de la voluntad contractual de la Administración contratante

2.- Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación de las cláusulas del Convenio.

b) Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo, cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias que afecten consecuentemente a su aplicación como un todo unitario.

c) La determinación de los contenidos funcionales de las categorías profesionales de los trabajadores en ejecución de las previsiones de este Convenio Colectivo.

d) La previa intervención, como requisito de procedibilidad, en los conflictos colectivos e incluso individuales que la aplicación del Convenio pudiere originar.

e) Otras que se atribuyan expresamente en el articulado de este Convenio.

3.- Los miembros de la Comisión Paritaria que representen a los trabajadores habrán de ser elegidos entre sus miembros por el Comité Intercentros.

4.- Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria se dotará de un Reglamento Interno en el plazo máximo de dos meses desde su constitución formal.

### **CAPITULO III.-ORGANIZACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **ARTICULO 7.- ORGANIZACION**

De acuerdo con las disposiciones normativas vigentes, la organización del trabajo corresponde a la Diputación Provincial de León.

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo deberá ser informada previamente por los órganos de representación legal de los trabajadores afectados

La movilidad funcional, presupuesto el respeto de los límites legales al poder de dirección empresarial y al artículo 17 de este Convenio Colectivo, no implicará la existencia de una modificación de condiciones de trabajo en relación con el contenido de este Capítulo.

Por otra parte, serán derechos y obligaciones de dichos órganos de representación

1.- Participar en los términos legalmente establecidos en la negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, sin perjuicio del procedimiento administrativo legalmente establecido al efecto.

2.- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y realización del trabajo, trasladando las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

#### **ARTICULO 8.-**

En el ámbito del presente Convenio Colectivo, la definición legal de centro de trabajo será compatible con el carácter itinerante del puesto de trabajo o con la extensión territorial del ámbito de ejecución de los cometidos funcionales de la categoría profesional, lo que tendrá una incidencia especial en la determinación de los momentos inicial y final de la jornada de trabajo.

### **CAPITULO IV.-PROVISION DE VACANTES**

#### **ARTICULO 9.- CRITERIOS GENERALES**

El acceso a la condición de personal laboral fijo de la Diputación Provincial de León se producirá necesariamente a través de la superación de procedimientos de selección que garanticen el cumplimiento de los requisitos y principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. Las vacantes en la plantilla presupuestaria de personal dependiente de la Diputación Provincial de León podrán ser cubiertas temporalmente al amparo de modalidades temporales de contratación que recojan como condición resolutoria de los contratos la cobertura de la vacante o su amortización o transformación en la plantilla de personal laboral de la Diputación Provincial de León.

La publicación de la plantilla de personal laboral de la Diputación Provincial de León se ajustará a las previsiones contenidas en la legislación básica en materia de régimen local. En ella se recogerán los contratos de trabajo de duración indefinida sin perjuicio del recurso por la Diputación Provincial de León a las modalidades de contratación temporal con respeto de los requisitos legales en materia presupuestaria y de contratación temporal. La inclusión de un contrato en la plantilla presupuestaria como contrato de trabajo de carácter indefinido será requisito de su duración indeterminada, sin perjuicio de otros efectos jurídicos de las contrataciones irregulares.

Con posterioridad a la publicación y firmeza de la plantilla de anterior referencia, se hará pública la relación de vacantes existentes en la misma. La publicación lo será con alcance general y en el marco y con sujeción al régimen jurídico de la oferta de empleo público de las administraciones locales.

La selección y contratación de trabajadores para la cobertura de las vacantes se realizará a través de los sistemas de promoción interna y turno libre.

La concreta adjudicación de funciones profesionales y/o puestos de trabajo se realizará a través de los procedimientos y formas de provisión de conformidad con lo establecido en el presente convenio y con las excepciones y preferencias establecidos en el mismo.

#### **ARTICULO 10.- FORMAS DE PROVISION**

Los puestos de trabajo de la Diputación Provincial de León que no se encuentren cubiertos, se proveerán con sujeción al siguiente orden:

a) Reingreso de excedentes, de acuerdo a lo regulado en el presente Convenio Colectivo. No tendrá la consideración de plaza vacante a estos efectos aquella en la que un trabajador se encuentre en excedencia con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Los excedentes voluntarios deberán solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia, produciéndose las reincorporaciones por orden de antigüedad en la solicitud de reingreso. La falta de solicitud expresa con anterioridad a la expiración de la excedencia determinará la extinción de la relación laboral. El trabajador que solicite el reingreso tendrá derecho a ocupar una vacante de igual o similar categoría profesional a la que ostentara en el momento de la concesión de la excedencia voluntaria. Si la vacante existente fuere de inferior categoría profesional a la que ostentaba, podrá optar a ella o esperar a que se produzca una vacante en su categoría o en categoría de similar consideración en este convenio.

#### b) Concurso de traslados

Los puestos de trabajo vacantes que sean cubiertos por el reingreso de excedentes serán eliminados como vacantes en la oferta de empleo público y en la relación de vacantes que se establezca para la contratación de trabajadores.

#### **ARTICULO 11.- CONCURSO DE TRASLADOS VOLUNTARIOS**

1.- Para proveer la concreta adjudicación de todos los puestos de trabajo vacantes, la Diputación Provincial de León realizará una convocatoria a la que podrán concurrir los trabajadores fijos de plantilla que no estén sufriendo sanción que inhabilite para el traslado. Dicha provisión se realizará entre trabajadores de la misma categoría profesional y que desempeñen idéntico puesto de trabajo que el correspondiente a la vacante del concurso en las mismas condiciones de jornada y de continuidad en la prestación de trabajo, lo que comprende la excepción del personal fijo discontinuo que se dirá. Las vacantes correspondientes a categorías del Grupo V podrán ser cubiertas por los trabajadores encuadrados en dicho grupo profesional, independientemente de su categoría e identidad del puesto de trabajo, exceptuándose a estos efectos al personal fijo discontinuo que prestan servicios en los Puertos de San Isidro, Leitariegos, Cuevas de Valporquero y a quienes presenten condiciones distintas de dedicación horaria o temporal en relación con el puesto vacante.

Los interesados deberán dirigir su solicitud dentro del plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de León.

2.- La resolución del concurso, que será informada por la Comisión Paritaria del Convenio y realizada por la Diputación Provincial de León, se efectuará de conformidad con las bases de la convocatoria que deberá recoger en el baremo los siguientes extremos, entre otros:

a) Antigüedad en la categoría, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 4 puntos.

b) Antigüedad en la plantilla del personal afectado por este Convenio, 0,01 puntos por mes, hasta un máximo de 2 puntos, con exclusión del tiempo computado en el apartado a).

c) Por situaciones familiares, a valorar discrecionalmente, hasta un máximo de 3 puntos

d) Para los supuestos de empate, títulos o cursos en relación directa con el puesto a ocupar, expedidos por Instituciones o centros reconocidos oficialmente, cuya duración sea de 20 ó más horas, hasta un máximo de 2 puntos.

Los méritos requerirán justificación por parte del concursante en el momento que se indique en la convocatoria.

3.- Las fracciones de mes de antigüedad igual o superior a 15 días serán computadas como mes completo, despreciándose las inferiores.

Los trabajadores que cubran alguna de las plazas de concurso de traslados, no podrán volver a concurrir hasta transcurridos 2 años de antigüedad en el nuevo puesto.

4.- La adjudicación de los puestos de trabajo vacantes por reasignación de efectivos en los supuestos en los que objetivamente se encuentren acreditados excesos de plantilla será forma de provisión preferente al traslado voluntario, tanto como supuesto de movilidad funcional, como de traslado forzoso o de modificación sustancial de condiciones de trabajo, con cumplimiento de los requisitos legales y convencionales para tales supuestos.

5.- El concurso de traslados voluntarios será anterior en el tiempo a la celebración de las pruebas de selección correspondientes a la promoción interna y al nuevo ingreso.

#### ARTICULO 12.- PROMOCION INTERNA

Las vacantes existentes en la plantilla de personal de la Diputación Provincial de León e incluidas en la oferta de empleo público del ejercicio presupuestario correspondiente se ofertarán para el ingreso en la plantilla laboral de la Diputación Provincial de León en la categoría que corresponda por el sistema de promoción interna. La convocatoria pública que se realice deberá ser informada por el Comité Intercentros y contendrá en todo caso una fase de concurso que recogerá, entre otros extremos, los siguientes:

a) Descripción funcional de la vacante y puestos de trabajo de posible adscripción.

b) Titulación exigible, en su caso.

c) Temario de la fase de oposición, en su caso.

d) Méritos baremables, entre otros:

- Por experiencia en puestos similares al de la convocatoria, 0,1 puntos por mes, hasta un máximo de 2 puntos.

- Por pertenecer a distinta categoría, integrada en el mismo grupo, 1 punto.

- Por pertenecer al grupo inmediatamente inferior, 1 punto.

- Por antigüedad en la plantilla de la Diputación Provincial de León, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 5 puntos.

- Por títulos académicos y participación y superación, en su caso, de cursos impartidos por Instituciones o centros reconocidos oficialmente, en relación directa con el puesto a ocupar y la correspondiente categoría profesional, hasta un máximo de 3 puntos.

e) La composición del tribunal que habrá de juzgar las pruebas y concursos se ajustará a las previsiones contenidas en la legislación y desarrollo reglamentario de los procedimientos de ingreso en la función y empleo público, con presencia en todo caso del Comité Intercentros a través de la representación que dicho órgano designe. Se observará el principio de especialización mínima en la composición del Tribunal.

f) En la fase de oposición, de existir, el temario de las pruebas a las que serán sometidos todos los aspirantes en este sistema de promoción interna recogerá apartados de contenido práctico.

g) Los interesados deberán dirigir su solicitud a la Presidencia de la Diputación dentro del plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria por la Diputación en el Boletín Oficial de la Provincial de León.

h) Sólo podrán computarse los méritos alegados en la solicitud y documentados suficientemente con ésta en los términos que se indiquen en la convocatoria, y ello cuando el trabajador supere

la puntuación mínima fijada para las pruebas de la fase de oposición cuando éstas se desarrollen.

El Tribunal calificador, a la vista de las pruebas realizadas y de los méritos aportados por los aspirantes, propondrá al trabajador o trabajadores seleccionados, si los hubiere, pudiendo declarar desierta la convocatoria.

Para concurrir a esta promoción interna, el trabajador fijo habrá de tener una antigüedad mínima de un año en la plantilla del personal laboral de la Diputación Provincial de León. Sólo podrán concurrir a la promoción interna los trabajadores fijos de la plantilla de la Diputación Provincial de León. Para optar a este sistema de promoción interna se requerirá en todo caso pertenecer al menos a una categoría profesional integrada en el mismo grupo o en los grupos profesionales inferiores al que corresponda el puesto de trabajo convocado.

El trabajador que cubra alguna de las plazas de promoción interna, no podrá volver a concurrir por medio de este sistema hasta transcurridos dos años de antigüedad en la categoría.

Todas las menciones que se efectúan a la antigüedad en este capítulo se entenderán referidas al tiempo efectivo de prestación de servicios con el carácter de personal fijo.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados en la correspondiente categoría. La promoción interna se configura como una novación sustancial del contrato de trabajo que se instrumentará a través de una nueva contratación en la que se respetarán los derechos personales adquiridos al amparo de la contratación precedente en el tiempo, y en la que el período de prueba se entenderá referido a la nueva categoría profesional con reserva de puesto de trabajo y condiciones contractuales precedentes durante el período de tiempo de su duración.

#### ARTICULO 12 BIS.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

Sólo podrán realizarse trabajos de superior o inferior categoría cuando se produzcan necesidades funcionales u organizativas de carácter urgente. La realización de funciones de superior categoría profesional no podrá exceder del período de tiempo que se precise para la, en su caso, provisión de la vacante por los procedimientos previstos en este convenio colectivo, y su desempeño no producirá en ningún caso el ascenso ni la consolidación de ningún tipo de derechos, retributivos o no; en otros supuestos, su duración máxima será de seis meses. El desempeño de tareas de inferior categoría sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, durante un período máximo de treinta días y con el mantenimiento de todos los derechos propios de la categoría profesional del trabajador, con informe a la Representación legal de los trabajadores de la ordenación de la realización de dichas funciones profesionales.

Los trabajadores tienen derecho a ser clasificados de acuerdo con las funciones profesionales efectivamente realizadas y correspondientes a las condiciones de ingreso del trabajador en la plantilla de la Diputación Provincial de León. Se atenderá a tales efectos al contenido funcional preponderante de los puestos de trabajo.

#### ARTICULO 13.- NUEVO INGRESO.

1.- Las vacantes incorporadas en la oferta de empleo público de un determinado ejercicio y para las que no fueran seleccionados trabajadores por promoción interna serán ofertadas en el turno libre de ingreso en la plantilla de la Diputación Provincial de León mediante los procedimientos de concurso-oposición u oposición libre. La convocatoria pública que se realice deberá estar informada por el Comité Intercentros y contendrán en todo caso, y entre otros, los siguientes extremos:

a) Descripción funcional de la vacante y puestos de trabajo de posible adscripción;

b) Titulación exigible, en su caso;

c) El temario sobre el que versarán las pruebas de la fase de oposición, que deberán ser adecuadas a la categoría y nivel de la

vacante, sin que en ningún caso sea exigible otra titulación que la que esté expresamente reflejada en las bases de la convocatoria. El temario de la fase de oposición será objeto de publicación con la convocatoria.

d) Méritos baremables en la fase de concurso, en los que se incluirán, entre otros, los títulos académicos y profesionales de carácter oficial relacionados con el puesto de trabajo a desempeñar y no exigidos para participar en la convocatoria. La situación de desempleo será baremable en las pruebas de selección para categorías del Grupo 5.

e) El tribunal estará compuesto y actuará con sujeción a las previsiones normativas establecidas en la normativa legal y reglamentaria que regula los procedimientos de ingreso en la función y empleo público.

2).- No podrán participar en los procesos de selección de personal laboral de la Diputación Provincial de León por el turno de ingreso libre los trabajadores que hayan participado en la promoción interna y no hayan superado el proceso selectivo en la misma categoría profesional y en relación con la misma oferta pública de empleo.

3).- La Diputación Provincial de León empleará un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla, dando así cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de Minusválidos.

#### ARTICULO 13 BIS.- CONTRATACION FORMAL Y PERIODO DE PRUEBA

En los supuestos contemplados en los artículos anteriores y relativos a la promoción interna y nuevo ingreso, aprobada por el Organismo competente de la Diputación Provincial de León la propuesta que formule el Tribunal calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador, concretándose por escrito un período de prueba de seis meses para técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados cuya duración será de quince días. El régimen específico de la prueba en los procesos de selección por promoción interna será el recogido en el artículo 12 del presente Convenio.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes rescindir en cualquier momento la relación laboral sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. En el caso de que la resolución del contrato sea adoptada por la Diputación Provincial de León, se comunicará la decisión al Comité Intercentros.

La Diputación Provincial de León no ejercerá abusiva o fraudulentamente las facultades resolutorias propias del período de prueba.

La Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el período de prueba.

#### ARTICULO 14.- DISPOSICIONES GENERALES DEL CAPITULO

Los informes del Comité Intercentros u otras representaciones laborales contemplados en este capítulo, y otros trámites en los que intervengan, deberán ser evacuados en el preclusivo plazo de diez días hábiles a contar desde el requerimiento, petición o notificación.

Se garantiza la presencia del Comité Intercentros en los Tribunales o Comisiones de Valoración de los procesos de selección y provisión.

Con la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, las adscripciones provisionales de trabajadores de la Ciudad Residencia Infantil San Cayetano a otros centros de trabajo que hayan sido realizadas por la aparición de excedentes laborales en el primero de los centros se consolidarán como adscripciones definitivas. Los trabajadores afectados verán respetados sus derechos retributivos en los límites cuantitativos anuales vigentes con anterioridad a este convenio, con inclusión por ello de incrementos a cuenta del mismo dentro de los límites de la Disposición Transitoria del Convenio, y percibirán, en su caso, las retribuciones que para su

nueva categoría profesional establece el convenio y una diferencia por el resto que se denominará complemento personal transitorio, compensable y absorbible con cualquier tipo de incremento que experimenten sus retribuciones. Se requerirá la ratificación individual de las adscripciones a cada uno de los trabajadores afectados y, en defecto de la misma, la Diputación Provincial de León promoverá los oportunos expedientes de regulación de empleo para la consecución de la extinción de los contratos de trabajo afectados.

### CAPITULO V.-TRASLADOS, DESPLAZAMIENTOS, MOVILIDAD FUNCIONAL Y TRANSPORTE

#### ARTICULO 15.- TRASLADO FORZOSO

1.- Sin perjuicio de lo establecido en el capítulo precedente, se entiende por traslado la adscripción del trabajador, con carácter permanente y por tiempo indefinido, a un centro de trabajo o delimitación geográfica de la prestación de servicios situado en localidad distinta que diste más de diecisiete kilómetros y medio de la de origen, y previo el expediente que se menciona a continuación. En consecuencia, no tendrá la consideración de traslado forzoso la del trabajador que lo solicita voluntariamente, ni la ampliación de la delimitación geográfica del ámbito territorial de la prestación de servicios.

2.- El traslado podrá tener su origen en una de las siguientes causas:

I.- Por necesidades del servicio y ante la falta de cobertura voluntaria de la plaza o puesto de trabajo.

II.- Por sanción disciplinaria

3.- El traslado forzoso, permanente y definitivo por necesidades del servicio sólo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo apruebe la Autoridad Laboral, previo expediente tramitado al efecto que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días. Autorizado el traslado, el trabajador será notificado por escrito, concediéndosele un plazo de quince días, a partir de la entrega de la notificación, para ejercitar la opción a que se refiere el art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Ejercitada la opción por el traslado y cuando el trabajador fije el domicilio familiar en la localidad de destino, tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

a) Una cantidad a tanto alzado de seiscientos mil pesetas incrementadas en un veinte por ciento por cada una de las personas que vivan a sus expensas, y que no perciban ningún tipo de renta o pensión.

b) Los gastos de viaje para el traslado del domicilio, debidamente acreditados, y, además, dos dietas de dos mil cuatrocientas pesetas para el trabajador y para cada una de las personas que vivan a su cargo.

c) Si no se le facilitase vivienda al trabajador, se le abonará una cantidad a tanto alzado de novecientos cincuenta mil pesetas más un veinte por ciento por cada persona que viva a expensas del mismo y fijen su domicilio permanente en el del trabajador trasladado.

d) Los trabajadores trasladados forzosos tendrán preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en su categoría en el centro o en la demarcación territorial de prestación de servicios de origen.

e) No se considerará traslado forzoso del trabajador, y en consecuencia no dará lugar a la percepción de compensación económica alguna, el cambio en la ubicación del centro de trabajo, ni la mera ampliación de la demarcación territorial de la prestación de servicios.

f) Cuando el trabajador, cumpliendo todos los requisitos del denominado traslado forzoso, no fije su domicilio familiar en la localidad del traslado, no tendrá derecho a las compensaciones económicas contenidas en los apartados b) y c) precedentes.

g) No se percibirá indemnización que resulte superior al 50% del importe de la indemnización que correspondería de optar el trabajador por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo.

**ARTICULO 16.- DESPLAZAMIENTOS POR NECESIDADES DEL SERVICIO DE CARÁCTER TEMPORAL**

1.- Se entiende por desplazamiento de carácter temporal aquel supuesto en el que, por razones técnicas, organizativas o productivas, la Diputación Provincial de León decide desplazar permanentemente a su personal a prestar servicios en otro centro de trabajo o demarcación territorial de prestación de servicios que diste más de diecisiete kilómetros y medio de los de origen, hasta un límite de un año de duración.

2.- Cuando el desplazamiento dure más de treinta días, se deberá comunicar al trabajador por escrito, con quince días de antelación, en el que se harán constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento.

Si el desplazamiento obliga en la práctica a que el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio, haciendo inviable el retorno diario al mismo, su duración no podrá ser superior a tres meses; y si fuera por tiempo superior a un mes, el trabajador tendrá derecho a tres días laborables en su domicilio de origen por cada mes de desplazamiento, en los que no se computarán los días de viaje, cuyos gastos serán por cuenta de la Diputación Provincial de León.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión sin perjuicio de la eficacia inicial de la decisión empresarial.

Se abonarán al trabajador desplazado, además de sus retribuciones, los gastos de viaje y dietas correspondientes. La posibilidad de retorno al domicilio no afectará a la duración de la jornada efectiva de trabajo en el punto de destino del desplazamiento, sin perjuicio del régimen de dietas y demás indemnizaciones por razón del trabajo.

En el caso de que se autorice al trabajador la utilización de vehículo propio para su desplazamiento, percibirá como indemnización la establecida con carácter genérico en el ámbito de la función pública.

**ARTICULO 17.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el desarrollo y ejercicio de la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional aquel que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, atendiendo a tales efectos a los contenidos esenciales de la misma.

A los efectos de aplicación de este artículo, la movilidad funcional podrá llevarse a cabo entre todos los centros y dependencias pertenecientes a la Diputación Provincial de León, cuando ello no lleve implícito el cambio de residencia del trabajador.

**ARTICULO 18.- TRANSPORTE**

1.- Los trabajadores que inicien la prestación de sus servicios en las dependencias de los centros Nuestra Señora del Valle en La Bañeza, Almazara, Sagrado Corazón y San Cayetano percibirán un plus de transporte de 2.500 ptas mensuales, que carecerá de la condición de retribución salarial por ser un complemento extrasalarial, y que se percibirá mientras se mantengan las condiciones espaciales de iniciación de la prestación de servicios en dichos Centros y en prorrateo para los períodos inferiores al mes.

El abono del plus que se contempla en el apartado anterior no tendrá efectos retroactivos, abonándose a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

2.- En aquellos supuestos en los que actualmente la Diputación Provincial de León facilita medio de transporte para

sus trabajadores, continuará con la misma prestación, incompatible con la percepción del plus de transporte de anterior referencia.

3.- En los trabajos de carácter itinerante, el trabajador será trasladado a los lugares y puestos de trabajo con los medios de locomoción adecuados previstos por la Diputación Provincial de León, sin derecho a percibir compensación alguna por transporte.

**CAPITULO VI.- FORMACION PROFESIONAL**

**ARTICULO 19.- CRITERIOS GENERALES**

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la formación y perfeccionamiento profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por alguna Administración Pública, todo ello con la participación del Comité Intercentros y en los términos que se establecen en el presente Convenio.

Los trabajadores que cursen estudios académicos de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen de prestación de servicios, y de vacaciones anuales, dentro de los períodos lectivos; también a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades de servicio y organización del trabajo lo permitan.

Será requisito imprescindible para disfrutar de los derechos reconocidos anteriormente, que el trabajador acredite que cursa con regularidad y aprovechamiento estos cursos.

**ARTICULO 20.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO**

1.- La Diputación Provincial de León, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos y con el fin de adaptar a los trabajadores a las modificaciones técnicas que puedan operarse en sus puestos de trabajo, organizará cursos de capacitación profesional. Para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios, organizará cursos de reconversión profesional.

2.- Para la efectividad del apartado anterior, el trabajador tendrá derecho a asistir a los mismos, con el disfrute de los siguientes beneficios:

a) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Diputación Provincial de León podrá conceder un permiso retribuido de formación o perfeccionamiento profesional. El trabajador tendrá derecho a que le sean abonados los gastos de matrícula y, en su caso y en las condiciones establecidas en este Convenio para dichas indemnizaciones, las dietas y gastos de viaje.

b) Cuando la asistencia al curso pueda ser compatible con la prestación del trabajo, se facilitará a los trabajadores la asistencia al mismo con la adaptación de la jornada de trabajo siempre que las necesidades y organización del servicio lo permita. El trabajador tendrá derecho a que la empresa le pague los gastos de matrícula.

3.- La Diputación Provincial de León podrá enviar a sus trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos relacionados con su especialidad y trabajo específico, y cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para el servicio. La iniciativa corresponde a la Diputación Provincial de León; decidirá la clase de curso, así como el colectivo al que afecta y los trabajadores que deban asistir al mismo, siendo tal designación rotativa entre los trabajadores que reúnan las condiciones necesarias. Se abonará a los trabajadores, además del salario correspondiente a los días del curso, los gastos de matrícula y los gastos de viaje y dietas que pudieren devengarse de conformidad con las previsiones de este Convenio. La decisión empresarial habrá de ser adoptada con audiencia previa de la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo que corresponda. La asistencia a las

actividades de referencia será obligatoria para el trabajador designado.

Cuando sea el trabajador quien, por iniciativa propia, solicite la autorización para la asistencia a un curso, la Diputación Provincial de León podrá conceder la preceptiva autorización en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a los Representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo que corresponda. En estos casos, no se devengarán gastos de viaje ni dietas, llevando implícito la autorización el derecho a percibir el salario correspondiente al tiempo de duración de los cursos hasta un límite acumulado de quince días al año y los gastos de matrícula.

#### ARTICULO 21.-

El Comité Intercentros de la Diputación Provincial de León confeccionará anualmente y con la antelación necesaria un programa de necesidades y objetivos de formación profesional en los centros y servicios de la Diputación Provincial de León para dar cumplimiento a lo establecido en el presente capítulo. Este programa será entregado a la Diputación Provincial de León para su estudio y evaluación. Las decisiones empresariales en materia de formación que no se adecuen al programa de referencia habrán de ser trasladadas al Comité Intercentros a los efectos de su audiencia.

### CAPITULO VII.-JORNADA DE TRABAJO

#### ARTICULO 22.- JORNADA LABORAL

La Jornada laboral será de 37 horas y media semanales de tiempo efectivo de trabajo que corresponden a 1.627 horas máximas de tiempo efectivo en cómputo anual.

La jornada laboral en el presente convenio colectivo, con respeto de la duración máxima establecida, podrá ser a) jornada tipo, b) jornada especial.

La jornada tipo se realizará de lunes a viernes, computándose como trabajados 30 minutos diarios de descanso en los supuestos de jornada continuada exclusivamente y sin que sean acumulables. El horario tipo en jornada de mañana será de 07:45 horas a 15:15 horas; en jornada de tarde, de 14:30 horas a 22:00 horas.

Dentro del límite horario en cómputo anual, se establecerán con audiencia de los Representantes legales de los trabajadores los correspondientes turnos y horarios, y se establecerá el calendario laboral en función de las características de los servicios y teniendo en cuenta las peculiaridades de los que requieran atención permanente e ininterrumpida durante todo el día y/o todos los días de la semana para establecer los correspondientes turnos, así como las peculiaridades que se deriven de las actividades con períodos punta de actividad que exijan la concentración de la prestación de servicios de los trabajadores en determinados días. En los supuestos de trabajo a turnos rotatorios, los horarios tipo serán: mañanas: de 08:00 horas a 15:00 horas; tardes: de 15:00 horas a 22:00 horas; noches: de 22:00 horas a 08:00 horas.

La prestación de servicios en domingos y festivos dará derecho a la percepción de un plus salarial que será objeto de regulación específica en el Capítulo XIV. Sin perjuicio de dichos derechos retributivos, en los supuestos de prestación de trabajo en domingo o festivo no procederá descanso compensatorio porque la prestación de servicios en dichos días se tendrá en cuenta en la regulación de turnos para el disfrute de los dos días de descanso semanal y las fiestas laborales en otros días de la semana y para que el cómputo anual de la jornada no supere el límite convencional que se establece.

Consecuentemente y dada la naturaleza de determinados servicios, los dos días de descanso semanal y las fiestas laborales podrán ser trasladados a otros días de la semana en el calendario laboral y con respeto de la duración máxima de la jornada anual.

Los trabajadores tendrán derecho a descansar, al menos, un sábado y domingo en un período de dos semanas. Sin perjuicio de lo anterior, se tendrán en cuenta tanto las circunstancias y características de prestación de servicios asistenciales como de carácter

permanente o la existencia de períodos punta de actividad que coincidan con dichos días de la semana, o con días de festividad laboral para establecer, excepcionalmente, la ampliación de dicho límite siempre que no sea consecuencia de déficit de plantilla.

#### ARTICULO 23.- JORNADAS ESPECIALES

1.- Se entenderán por jornadas especiales aquellas que, por la existencia de peculiares condiciones de prestación de servicios o de la propia actividad a realizar, exijan tratamientos particulares en relación con la jornada tipo contemplada en el artículo anterior.

2.- A título meramente ejemplificativo, se definen las siguientes jornadas especiales:

a) Las que por su naturaleza exijan un incremento o disminución de su duración sobre la jornada tipo semanal bien por la naturaleza de la actividad o por la existencia de períodos punta de actividad en ciertas épocas o en determinado momento del año y sin que sobrepase el límite horario en cómputo anual ni el límite legal diario de duración máxima de jornada y aun cuando se exceda el límite inicial de 37,5 horas semanales. A título meramente ejemplificativo, se podrán establecer jornadas especiales en: VIAS Y OBRAS Y PARQUE MOVIL, atendiendo a los momentos de inicio y fin de la jornada efectiva de trabajo, a la posibilidad de diferenciar tiempos de trabajo en temporadas de primavera o estío y en la temporada invernal, trabajos en condiciones excepcionales de nieve, inundaciones, etc; ESTACION INVERNAL SAN ISIDRO Y ESTACION DE MONTAÑA DE LEITARIEGOS, en lo relativo a la determinación de la jornada diaria, prestación de servicios reforzados en días o períodos punta de actividad con acumulación de días de servicio y descanso para otros períodos de tiempo; CUEVA DE VALPORQUERO; CENTROS AGRICOLAS; ACTIVIDAD DOCENTE, con adecuación de sus jornadas a las del Ministerio de Educación y Ciencia; etc.

El establecimiento de modificaciones a las jornadas especiales anteriormente señaladas o la creación de otras nuevas requerirá la previa negociación con los Representantes legales de los trabajadores en los centros de trabajo afectados o el dictado de resolución administrativa que autorice la modificación de las correspondientes condiciones de trabajo.

b) La jornada con turnos rotatorios del párrafo 4.º del artículo 22 del Convenio, y especialmente aquellas en las que la organización de los turnos de trabajo exija la existencia de un turno nocturno que se extienda durante el período comprendido entre las diez de la noche y las ocho de la mañana. Tendrán carácter de trabajo nocturno las horas trabajadas entre las diez horas de la noche y las seis horas de la mañana y la prestación de trabajo durante las mismas dará derecho a la percepción de la retribución salarial complementaria regulada en el Capítulo XIV de este convenio.

3.- Todo el personal que imparta enseñanzas regladas en centros educativos de la Diputación Provincial de León, tendrá la jornada que en cada momento fije el Ministerio de Educación y Ciencia.

#### ARTICULO 24.- CALENDARIOS LABORALES

Los calendarios laborales de cada centro o servicio deberán contener el horario de trabajo y la distribución de los días de trabajo, festivos, descansos semanales entre jornadas y otros días inhábiles, con respeto en todo caso de la jornada anual pactada. Para ello se tendrán en cuenta las necesidades de cada centro de trabajo. Serán confeccionados por la Diputación Provincial de León y no podrán implicar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, pues para ello habrán de ser negociados con la representación legal de los trabajadores o aprobados y autorizados administrativamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Cada uno de los elaborados será expuesto durante el período de su vigencia en sitio visible para los trabajadores afectados.

#### ARTICULO 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al

mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. Para ello, queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural. Tendrán carácter estructural, sin perjuicio de la realización obligatoria de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños imprevistos y las derivadas de la realización de reparaciones de siniestros u otros daños extraordinarios en relación con competencias o servicios públicos de titularidad provincial, aquellas que resulten necesarias por ausencias o actividades imprevistas u otras circunstancias de carácter coyuntural o estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas.

Será obligatoria para los trabajadores individuales la realización de horas extraordinarias de carácter estructural anteriormente definidas.

El resto de las horas extraordinarias solo tendrá la consideración de estructurales cuando exista acuerdo expreso con la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo. Dicho acuerdo habrá de extenderse al carácter obligatorio de su realización.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de 1,75 veces el tiempo realizado. Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la Diputación Provincial de León y los trabajadores afectados en la medida que lo permitan las necesidades del servicio.

La Diputación Provincial de León informará al Comité Intercentros sobre el número de horas extraordinarias que se realicen. Estos datos serán facilitados por períodos mensuales. No se realizarán horas extraordinarias que superen los límites anuales legalmente establecidos.

## CAPITULO VIII.-VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

### ARTICULO 26.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán la duración del mes natural en que se disfruten. En el caso de tomarse en períodos comprendidos entre dos meses, tendrán una duración de treinta días naturales. En ambos casos, si el trabajador llevase en servicio activo menos de un año dentro del año natural correspondiente, la duración de las vacaciones será la parte proporcional al tiempo de trabajo en el año de referencia.

Las vacaciones deberán tomarse dentro del año natural que corresponda y nunca podrán ser compensadas económicamente, salvo en aquellos supuestos en los que por finalización de contrato o causas similares, proceda su abono en liquidación.

Será de aplicación el art. 38. c) del Estatuto de los Trabajadores para la organización de los períodos vacacionales. Se planificarán las vacaciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio de acuerdo a los siguientes principios:

1.- Las vacaciones, con carácter general, se disfrutarán en el período normal de verano, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año. Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las mismas en dos períodos, siendo la suma total de ambos períodos, de treinta días naturales.

2.- Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en el mes de marzo su petición individual de vacaciones, para que sea confeccionado y conocido el calendario de vacaciones con la suficiente antelación. El trabajador que tuviese reconocido un período de vacaciones en el período citado y no pudiese disfrutarlas dentro del mismo por motivos del trabajo, tendrá derecho a disfrutar cuarenta días naturales. La modificación del período de disfrute se realizará por la empresa con el informe previo de la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo.

3.- Los trabajadores que por necesidades excepcionales del servicio no puedan disfrutar las vacaciones durante el período citado de junio a septiembre tendrán derecho a un período de vacaciones de cuarenta días, salvo que el propio trabajador solici-

te las mismas fuera del período normal, en cuyo caso tendrán la duración ordinaria.

4.- Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y en el inicio del correspondiente período vacacional el trabajador se encontrare en la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, o tuviere que interrumpir sus vacaciones por caer en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, podrá disfrutarlas en fechas distintas, pero dentro del año civil y con la duración inicialmente prevista con independencia de la época del año de disfrute efectivo.

5.- La retribución del período vacacional será la correspondiente a un mes de salario en la tabla salarial anexa al Convenio Colectivo ( esto es, una mensualidad de sueldo base y complemento de exclusividad, en su caso ) más antigüedad.

El personal que imparta enseñanzas regladas disfrutará las vacaciones de acuerdo con el calendario y régimen de vacaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

### ARTICULO 27.- PERMISOS Y LICENCIAS

I Permisos y Licencias retribuidas:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de los siguientes permisos:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días naturales por nacimiento o adopción de un menor de dos años.
- c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- d) Dos días naturales en caso de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica que exijan hospitalización del cónyuge, conviviente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia, el permiso será de cuatro días naturales.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por el que no reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas semanales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite, podrá la empresa declarar al trabajador afectado en la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.

Se extiende por deber de carácter público y personal:

- 1.- La asistencia a Juzgados y Tribunales, previa citación.
- 2.- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento.
- 3.- La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas de aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas y hayan sido convocados formalmente por algún órgano de la Administración.

4.- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de la consulta electoral, tales como ser componentes de una mesa electoral.

5.- La asistencia como componente de un tribunal de examen u oposiciones, con nombramiento de la autoridad competente.

f) El día completo en que se concurra a exámenes parciales liberatorios o finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales y con el carácter de los exámenes antes referidos, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.

g) Los trabajadores tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercitado por el trabajador varón siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo, y viceversa. En ningún caso estos tiempos serán acumulables.

h) Quien tenga a su cuidado directo y por razones de guarda legal algún menor de seis años o a un deficiente físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de jornada de 1/3 o 1/2, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

i) Un día por matrimonio de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán dos días en el caso de que se celebre fuera de la provincia de León.

#### II Otros Permisos retribuidos:

a) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar seis días por asuntos propios a lo largo del año. Los trabajadores que hayan de prestar servicios como trabajadores de la Diputación Provincial de León durante períodos de tiempo inferiores al año disfrutarán la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de servicios. Estos permisos se concederán teniendo en cuenta las necesidades del servicio; no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales retribuidas ni a los permisos de Semana Santa y Navidad.

b) Igualmente tendrán derecho a disfrutar diez días naturales en el período de Navidad, para lo que se establecerán los turnos rotatorios necesarios respetando en todo caso las necesidades de funcionamiento del servicio. Los diez días naturales habrán de ser consecutivos y comprenderán, necesariamente y salvo necesidades objetivas del funcionamiento de los servicios, los días de navidad y año viejo, o año nuevo y reyes. Estos días naturales podrán ser trasladados a otros períodos del año, en cuyo caso se computarán a efectos de permiso los días laborables incluidos en alguno de los períodos de disfrute, siendo ése el número de días laborables de permiso que corresponderán al trabajador

c) Serán siete los días en Semana Santa, que se disfrutarán en las mismas condiciones establecidas en los apartados anteriores. Su disfrute habrá de serlo en días consecutivos y en períodos que habrán de comprender necesariamente el período de jueves santo a domingo de resurrección. Se establecen idénticos condicionamientos a las necesidades organizativas del servicio y posibilidades de traslado a otras fechas que en los apartados anteriores.

Los permisos de los apartados b) y c) precedentes se disfrutarán siempre y cuando exista prestación efectiva de trabajo en los períodos de navidad y semana santa de referencia en los mismos, y su duración será objeto de reducción proporcional en los supuestos de prestación de trabajo discontinua en el curso del año y teniendo como referencia la previsible duración de la prestación de trabajo.

#### III Licencias sin retribución:

1.- El personal fijo que haya cumplido, al menos, un año continuado e ininterrumpido de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de seis meses cada dos años.

En los supuestos de prestación de servicios que no comprenda todo el año (fijos discontinuos), los períodos anuales y demás plazos de referencia lo serán de trabajo efectivo. Este criterio de cómputo se aplicará igualmente a los apartados siguientes.

2.- El personal fijo que haya cumplido, al menos, cinco años de servicios efectivos e ininterrumpidos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a seis meses ni superior a un año. Esta licencia no podrá ser solicitada de nuevo hasta el transcurso de otros cinco años de prestación de servicios.

3.- Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud e implicarán la baja del trabajador en el Régimen General, o Especial aplicable, de la Seguridad Social. Los períodos de licencia no se computarán a efectos de determinar la antigüedad del trabajador, entendida ésta a todos los efectos, retributivos o no. El trabajador que disfrute la licencia se reincorporará al puesto de trabajo en el momento de su vencimiento.

#### IV Disposiciones comunes:

De coincidir más de una licencia, permiso o vacaciones en el mismo período de tiempo, no serán adicionales ni susceptibles

de disfrute simultáneo, entendiéndose la opción tácita del trabajador por el período de mayor duración.

El cómputo será de días naturales y consecutivos, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes y contando como día inicial aquél que dé motivo a la licencia o permiso, con las excepciones previstas por necesidades organizativas de los diferentes servicios.

Concretamente, los permisos correspondientes a los períodos navideño y de semana santa se disfrutarán en las condiciones específicas recogidas en los epígrafes correspondientes.

## CAPITULO IX.-SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIA

### ARTICULO 28.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las mismas causas y con los mismos efectos consignados en los art. 45, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

### ARTICULO 29.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El trabajador fijo que lleve como mínimo un año ininterrumpido al servicio de la Diputación Provincial de León podrá solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años. Si los servicios prestados fueran, al menos, de tres años completos, el tiempo máximo de la excedencia podrá ser de hasta diez años. El trabajador deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha de vencimiento del plazo concedido. En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de dos años de servicios efectivos en la Diputación Provincial de León, contados a partir de la fecha de reingreso. No obstante, tras el primer año de excedencia podrá solicitar prórroga de otro año sin necesidad de incorporación y en el plazo de un mes anterior a la fecha de efecto.

El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo y cese en su relación laboral con la Diputación Provincial de León quedará en situación de excedencia voluntaria aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio.

En los supuestos de prestación de servicios que no comprenda todo el año (fijos discontinuos), los períodos anuales de referencia lo serán de trabajo efectivo.

### ARTICULO 30.- EXCEDENCIA FORZOSA

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad a todos los efectos. Se concederá en los supuestos de designación o elección para cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, incorporación al servicio militar obligatorio o voluntario o prestaciones sustitutorias. La reincorporación de los trabajadores, excedentes forzosos habrá de realizarse en el plazo de treinta días naturales siguientes a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

También tiene la consideración de excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y de cómputo a todos los efectos de antigüedad, la de los trabajadores que la soliciten por un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de su nacimiento. Los sucesivos nacimientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que pondrá fin al que se viniera disfrutando por el anterior nacimiento. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho que será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad lucrativa por parte del excedente.

## CAPITULO X.-REGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTICULO 31.- FALTAS

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes de la Diputación Provincial de León en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo y sin perjuicio de la genérica tipificación de los incumplimientos contractuales graves

y culpables que a efectos de despido disciplinario se recoge en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3) La no comunicación con la debida antelación de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta dos días al mes.

5) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable cuando no se deriven o puedan derivarse de los incumplimientos perjuicios graves para el servicio, y los incumplimientos dolosos de obligaciones laborales no susceptibles de tipificación como faltas graves o muy graves.

b) Serán faltas graves:

1) La falta de disciplina en el trabajo, o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados, o incorrección grave con ellos.

2) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o negligencia de la que se deriven o puedan derivar perjuicios graves para el servicio.

3) La desconsideración con el público en el desarrollo del trabajo.

4) El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad de higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5) La falta de asistencia al trabajo de hasta tres días al mes sin causa justificada.

6) Las faltas de puntualidad sin causa justificada más de cinco días y menos de diez días al mes.

7) El abandono del trabajo sin causa justificada, salvo en los supuestos de desobediencia o indisciplina por apreciarse en ellos una falta muy grave.

8) La simulación de enfermedad o accidente.

9) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal o pactado no constitutivo de incumplimiento contractual grave y culpable del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

12) El ejercicio de actividades profesionales compatibles, públicas o privadas, sin haber solicitado el reconocimiento de la oportuna compatibilidad.

13) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves: los incumplimientos contractuales graves y culpables, entre los que ejemplificativamente se señalan

1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. En general, cualquier conducta constitutiva

de delito doloso relacionada con el ejercicio de las funciones profesionales.

2) La manifiesta insubordinación o desobediencia individual o colectiva.

3) El falseamiento u omisión voluntarios de datos e informaciones del servicio, salvo tipificación expresa como falta grave, o de extremos relevantes en el cumplimiento del contrato tales como la información sobre condiciones de trabajo que determine el nacimiento de derechos retributivos, etc..

4) La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.

5) Las faltas de puntualidad no justificadas diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de trabajo para la Diputación Provincial de León.

7) La utilización y difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en el Centro.

8) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses.

d) Si unos hechos o actos fueran subsumibles en diferentes tipos disciplinarios, será aplicable el que implique la sanción disciplinaria más grave, valorándose la concurrencia a los efectos de la graduación de la sanción, que en todo caso será única.

#### ARTICULO 32.- SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

El descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas no tendrá el carácter de sanción y se realizará con independencia de que se sancione o no la infracción disciplinaria correspondiente. Este criterio general se establece igualmente para las faltas graves y muy graves.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.

- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas de promoción interna y concursos de traslados por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.

- Inhabilitación para la promoción interna y participación en concursos de traslado por un período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

#### ARTICULO 33.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los Representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo al que pertenezca el actor y al interesado dándoseles audiencia en el mismo. El procedimiento sancionador consistirá exclusivamente en la realización de dichos trámites de audiencia, sin perjuicio de que puedan practicarse las diligencias de averiguación que se consideren necesarias.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, contados a partir de la fecha en la que la Diputación Provincial de León haya tenido conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la tramitación de éste en su conjunto no supere el plazo de treinta días para las faltas graves o sesenta para las muy graves y no

medie culpa del trabajador expedientado que justifique los excesos de duración.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Centro, etc. de la acción de dichos jefes o superiores.

Los trabajadores podrán dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus Representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Diputación Provincial de León, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

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

### ARTICULO 34.- POLITICA DE SEGURIDAD E HIGIENE

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente o en el ejercicio del poder empresarial de dirección. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus Representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Vigilantes o Delegados de Seguridad.

2.- La Diputación Provincial de León está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Centros de trabajo así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas en este último caso.

3.- La formulación de la política de Seguridad e Higiene en la Diputación Provincial de León partirá del análisis estadístico y/o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica o proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4.- Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, la Diputación Provincial de León podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene.

En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación de los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

### ARTICULO 35.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

En el plazo de un mes a partir de la publicación del presente Convenio, se constituirá en la Diputación Provincial de León, un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno especializado de participación en esta materia, sin perjuicio de las competencias de los órganos de representación legal de los trabajadores reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores y en su artículo 19.5. El Comité de Seguridad e Higiene estará formado por ocho miembros; cuatro representarán a los trabajadores y serán elegidos por el Comité Intercentros de entre sus miembros, y otros cuatro a la Diputación Provincial de León, elegidos por ella.

Son funciones de este Comité, sin perjuicio de la distribución de competencias que entre los diferentes órganos de la Diputación efectúe la legislación básica en materia de régimen local:

a) Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a seguridad e higiene en el trabajo.

b) Coordinar toda actuación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

c) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

d) Difundir las técnicas más adecuadas que, en las diferentes dependencias de la Diputación Provincial de León, hayan de observarse para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.

e) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los Servicios y Centros, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar a la Presidencia de la Diputación Provincial de León acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas necesarias y cualquiera otras que consideren oportunas. De dicha comunicación entregarán copia al Jefe del Servicio o Director del Centro, en su caso.

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

### ARTICULO 36.- PROTECCION PERSONAL Y VESTUARIO

1.- Todo trabajador tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de seguridad e higiene en el trabajo. El Comité de Seguridad e Higiene estudiará en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de los elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

2.- La Diputación Provincial de León facilitará vestuario y calzado apropiado al personal que lo precise para el desempeño de sus funciones; el número de prendas que correspondan, su periodicidad y renovación vienen regulados en el ANEXO I del presente Convenio.

3.- La Diputación Provincial de León adoptará las medidas necesarias para efectuar reconocimientos médicos a todos los trabajadores conforme a los siguientes criterios:

a) Si es posible, una vez al año para todo el personal.

b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se estime necesario por la Dirección Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad antes de incorporarse al puesto de trabajo.

d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

## CAPITULO XII.-ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

### ARTICULO 38.- TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA

El trabajador cuya capacidad laboral haya disminuido por edad u otras circunstancias podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin experimentar reducción salarial.

Si el trabajador hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de una pensión compatible con el desempeño de las funciones de alguna de las categorías profesionales de la plantilla de personal laboral de la Diputación Provincial de León, podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a dicha categoría, pero en la nueva clasificación la remuneración será igual a la diferencia entre el importe de dicha pensión y el del salario real que tenga asignado en su anterior categoría.

En el supuesto caso de que la Diputación Provincial de León acordara la clasificación del trabajador referida en los apartados anteriores y no la extinción del contrato de trabajo, la determinación del puesto de trabajo de adscripción definitiva se efectuará en el marco de las previsiones de este Convenio Colectivo para los traslados voluntarios del personal incluido en su ámbito de aplicación.

#### ARTICULO 39.- ANTICIPOS

Todos los trabajadores fijos de la plantilla de la Diputación Provincial de León tendrán derecho, superado el período de prueba, a solicitar y obtener de la misma para supuestos de necesidad acreditada un anticipo sin interés del importe íntegro de hasta dos mensualidades de salario para su devolución prorrateada en un plazo máximo de catorce mensualidades.

Los trabajadores fijos que no presten servicios durante todo el año y/o que disfruten de reducción de jornada, tendrán derecho a obtener anticipos en las mismas condiciones pero por el importe máximo de la parte proporcional de dos mensualidades de salario que determine la proporción de tiempo efectivo de prestación de servicios en el año. La devolución se efectuará en un plazo máximo de catorce meses con prorrateo de la amortización entre los meses de prestación de servicios.

La extinción del contrato implicará el vencimiento anticipado del plazo de devolución concedido.

Con efectos de 1 de enero de 1993, el régimen jurídico de los anticipos será el que se establezca para la función pública provincial.

#### ARTICULO 40.- PRESTAMOS DE VIVIENDA

La Diputación Provincial de León creará un fondo de ayuda para préstamos en concepto de adquisición de vivienda propia y que constituya el domicilio habitual del trabajador fijo de plantilla, para cuya distribución se confeccionará una normativa por la Comisión Paritaria del Convenio. La dotación del fondo hasta el 1 de enero de 1993 será de quince millones de pesetas.

En el año 1993, se negociará un régimen jurídico unitario de préstamos para la función pública provincial y el empleo público de régimen contractual laboral.

La extinción del contrato implicará el vencimiento anticipado del plazo de devolución concedido.

#### ARTICULO 41.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD CIVIL

La Diputación Provincial de León perfeccionará en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del Convenio un contrato de seguro cuya vigencia se extenderá y coincidirá con la de este Convenio Colectivo y que contemplará la cobertura de accidentes de trabajo y responsabilidad civil dimanantes del cumplimiento de obligaciones laborales por parte de los trabajadores de la Diputación Provincial de León. La cobertura y capitales garantizados serán:

1) muerte derivada de accidente de trabajo, 3.000.000 de pesetas de indemnización;

2) invalidez permanente en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, 6.000.000 de pesetas;

3) responsabilidad civil, ilimitada. Una copia de la póliza de seguro será entregada por la Diputación Provincial de León al Comité Intercentros.

Los vehículos y máquinas de la Diputación Provincial de León tendrán los seguros obligatorios y/o voluntarios precisos en

materia de responsabilidad civil y para la cobertura de las de los trabajadores que las manipulen estando autorizados para ello y con ocasión de la prestación de servicios a la Diputación Provincial de León.

Las indemnizaciones o suplidos de los trabajadores que tienen la obligación de efectuar la prestación de servicios con desplazamiento permanente y continuo en vehículo de motor de su propiedad, y cuya cuantía se fija en el importe del kilometraje en el ámbito de la función pública provincial, se verán incrementadas en la cantidad de 4 pesetas el kilómetro.

#### ARTICULO 42.- JUBILACION

1.- Como medida de fomento del empleo, se establece la jubilación forzosa de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo a los 65 años. La jubilación será obligatoria para el trabajador de 65 ó más años de edad, comprometiéndose la Diputación Provincial de León a incluir en su Oferta Pública de Empleo, en tales supuestos de jubilación forzosa y extinción del contrato de trabajo, plazas de idéntica categoría profesional o de distinta categoría que se hayan creado por transformación presupuestaria de las vacantes producidas.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se apreciará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación dentro de alguno de los regímenes de aseguramiento público de la situación de vejez. En estos supuestos, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador los períodos de carencia precisos para el reconocimiento de los derechos a las prestaciones económicas de jubilación.

2.- Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. Así mismo, los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente en las condiciones legal y reglamentariamente establecidas percibiendo las indemnizaciones que por jubilación anticipada figuran en el ANEXO II, de acuerdo con las condiciones y requisitos que en el mismo se establecen. Durante el año 1992 y con carácter excepcional, se mantendrá la vigencia del premio de vinculación del artículo 38 del Convenio Colectivo publicado en el BOP del 26 de julio de 1989, cuya percepción será incompatible con la de las indemnizaciones del Anexo II del Convenio.

3.- La Diputación Provincial de León podrá celebrar contratos de relevo con el fin de ampliar las posibilidades de reparto del trabajo a través de la específica modalidad de contratación temporal a tiempo parcial, facilitando la jubilación parcial de los trabajadores cuya edad se halle próxima a la jubilación ordinaria, lo que se instrumentará con la sustitución del trabajador "jubilado parcialmente" por otro trabajador que se encuentre en situación de desempleo, y con sujeción a las exigencias legales y reglamentarias de dichas contrataciones, que lo serán en todo caso de carácter temporal y sujetas al término resolutorio del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación del trabajador parcialmente sustituido. En estos supuestos de jubilación parcial no se generará derecho alguno al cobro de las indemnizaciones del Anexo II del Convenio.

#### ARTICULO 43.- AYUDAS PARA ESTUDIOS

La Diputación Provincial de León creará un fondo de ayuda para estudios cuyos beneficiarios serán tanto los trabajadores fijos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio como sus hijos, para cuya distribución se confeccionará una normativa por la Comisión Paritaria del Convenio. La dotación del fondo hasta el 1 de enero de 1993 será igual a la cantidad presupuestada para la función pública provincial con exclusión de las cantidades provenientes de los regímenes voluntarios del mutualismo o previsión social de dicha función pública provincial.

En el año 1993, se negociará un régimen jurídico unitario de ayudas para la función pública provincial y el empleo público de régimen contractual laboral.

**ARTICULO 44.- MEJORAS VOLUNTARIAS DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Las prestaciones económicas correspondientes a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria serán complementadas por la Diputación Provincial de León hasta el 100% del salario del trabajador en tabla anexa al convenio más antigüedad y complemento personal transitorio. La mejora de la prestación se percibirá a partir del primer día en los supuestos de maternidad y de contingencias profesionales o comunes que requieran hospitalización o intervención quirúrgica; y del 15º día en los demás supuestos, contados los plazos desde el del reconocimiento del derecho a la percepción de las prestaciones económicas por acceso a la situación de I.L.T., y hasta la extinción del derecho a percibir las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria. La mejora de prestaciones no alcanzará a las de la situación de Invalidez Provisional.

**CAPITULO XIII.-DERECHOS SINDICALES**

**ARTICULO 45.- DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES**

**ASAMBLEAS**

1) Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo

Podrán ser convocadas por los Representantes legales de los trabajadores, Secciones Sindicales o el 20 % del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.

2) Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo y en el Centro de trabajo:

Los Representantes legales de los trabajadores dispondrán de veinte horas anuales para la realización de asambleas en su Centro de trabajo.

Las secciones sindicales de empresa dispondrán de veinte horas anuales para realización de asambleas con sus afiliados, siempre que hayan obtenido el 25 % de Representantes en las últimas elecciones sindicales; estas horas se reducirán a diez horas anuales si el índice de Representantes se encuentra comprendido entre el 10 % y el 25 % y a 5 horas anuales si el índice es inferior al 10 %, siendo el total de referencia el del conjunto de los representantes unitarios de los trabajadores en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

3) La solicitud de celebración de asambleas, se dirigirá a la Diputación Provincial de León con veinticuatro horas de antelación, entendiéndose que la no contestación produce los efectos de una respuesta positiva a la petición.

4) En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas. Las garantías serán pactadas por la Diputación Provincial y la representación legal o sindical convocante, y en defecto de acuerdo establecidas unilateralmente por la Diputación Provincial de León. Los convocantes de las asambleas responderán de la normalidad de su desarrollo y de que se cumplan los servicios de anterior referencia, siendo requisito previo al reconocimiento del derecho de reunión que quede garantizada la cobertura de dichos servicios.

**ARTICULO 46.- DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL**

Los miembros de comités de empresa y delegados de personal tendrán los derechos y garantías reconocidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. A tales derechos y garantías se aplicarán las siguientes matizaciones:

a) El crédito horario retribuido legalmente definido en el Estatuto de los Trabajadores y con la periodificación mensual de cómputo que recoge dicha norma legal, sin perjuicio de acumulación de crédito horario futuro para necesidades actuales de ejercicio de la actividad de representación;

b) Cuando, por las funciones desempeñadas por los Representantes, deba procederse a una sustitución en su puesto de trabajo, lo pondrán en conocimiento de la Dirección del Centro o

Servicio respectivo con una antelación mínima de 48 horas, haciendo constar por escrito que se ausentan por motivos de representación. Aun cuando no se requiera sustitución, lo habrán de poner en conocimiento del Director del Centro o Servicio respectivo simultáneamente, al menos, a la ausencia. En ningún caso puede impedirse el ejercicio del derecho del Representante a realizar su actividad de representación.

c) Los Representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas del crédito horario en uno o varios de los componentes del órgano de representación de adscripción. Todas las cesiones de horas que se efectúen deberán ser comunicadas a la Diputación Provincial de León mediante escrito en el que se deberá hacer constar la firma de los cedentes y cesionario o cesionarios. Cuando la acumulación de horas por cesión suponga la liberación del Representante, se comunicará además, con una antelación mínima de 48 horas a la Diputación Provincial de León y a la Presidencia del Comité Intercentros. No se podrán producir liberaciones totales del trabajador por plazo inferior a tres meses.

d) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones convocadas por la Diputación Provincial de León.

e) Los Representantes legales de los trabajadores gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta cuatro años después del cese en su cargo de representación, y en el orden objetivo se extenderá al ámbito de la protección contemplada en el Estatuto de los Trabajadores.

f) La Diputación Provincial de León pondrá a disposición de los Comités de Empresa, y sólo de ellos, un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades de representación de los trabajadores del centro de trabajo. Tendrán derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multcopistas existentes en el centro de trabajo y en relación con aquellas materias laborales relacionadas con su actividad representativa, de información y comunicación con sus representados. También se les facilitará tablones de anuncios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes, los cuales estarán situados en un lugar visible del centro de trabajo. Los Delegados de Personal de cada centro de trabajo tendrán los derechos que se han descrito para los Comités de Empresa pero condicionados a la disponibilidad de local idóneo en el centro de trabajo.

g) Los Representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a los modelos TC1 y TC2 de la Seguridad Social, a las nóminas mensuales (salvo aquellos datos que puedan afectar a los derechos individuales de las personas), al calendario laboral, al presupuesto de los centros, a la memoria anual del mismo, y a cuantos documentos se relacionen con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores, todo ello en cumplimiento de la labor de vigilancia que les viene atribuido por el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Los extremos relacionados en este apartado se entienden referidos a los trabajadores del centro de trabajo.

h) Los órganos de representación de los trabajadores recibirán a cuenta de la Diputación Provincial de León el B.O.P.

i) Los gastos de desplazamiento y dietas de los representantes legales de los trabajadores, ocasionados exclusivamente por la representación de los trabajadores que ostentan, correrán a cargo de la Diputación Provincial de León siempre que estén motivados o vinculadas, stricto sensu, con actividades relacionadas con la Diputación Provincial de León.

j) Los Representantes legales de los trabajadores serán informados puntualmente de todas las sanciones disciplinarias por faltas graves y muy graves que se produzcan dentro de cada centro de trabajo.

**ARTICULO 47.- DERECHOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, SECCIONES SINDICALES Y AFILIADOS**

1.- Las Organizaciones Sindicales podrán constituir secciones sindicales en la Diputación Provincial de León con el régimen jurídico y derechos recogidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical y sus Estatutos.

Las Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales con presencia en el Comité Intercentros de la Diputación Provincial tendrán los siguientes derechos que subsumen y excluyen a dichos derechos legales como mejora de los mismos, siendo la empresa globalmente considerada el punto de referencia de dichas secciones sindicales:

a) Disponer o utilizar un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales.

b) Cada Sección Sindical podrá elegir cuatro delegados sindicales que dispondrán de 440 horas anuales retribuidas para el ejercicio de su actividad sindical, así como liberar a un afiliado más por cada 25% de representantes unitarios elegidos en el ámbito de las diferentes circunscripciones electorales de la Diputación, con desprecio de los porcentajes inferiores al 25%.

c) Las Organizaciones Sindicales firmantes tendrán derecho a ser oídas por la Diputación Provincial de León previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, y en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Diputación Provincial de León pondrá a disposición de las Secciones Sindicales un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la Diputación en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

e) Los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo serán llamados por el Presidente de la Comisión Informativa de Régimen Interior cuando en la misma se sometan a estudio, informe o consulta cuestiones relativas a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio a los efectos previstos en el artículo 137 número 1 del Reglamento de Régimen Jurídico, organización y funcionamiento de las entidades locales.

2.- Los Delegados Sindicales de las secciones sindicales de empresa referidas en el punto anterior, párrafo segundo, tendrán derecho:

a) A la misma información y documentación que la Diputación Provincial de León ponga a disposición de los Representantes legales de los trabajadores, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la Diputación lo advierta.

b) Los Delegados Sindicales tendrán derecho a recibir por cuenta de la Diputación Provincial de León, el B.O.P.

3.- Las secciones sindicales y delegados sindicales de organizaciones no representativas o que no tengan presencia en el Comité intercentros tendrán los derechos que la legislación en materia de libertad sindical reconoce a las organizaciones con presencia en los órganos de representación unitaria en la empresa pero en relación única y exclusivamente con el centro de trabajo en cuyo órgano de representación tengan presencia y cuando se cumplan en dicho ámbito las condiciones establecidas en referida legislación.

**ARTICULO 48.- COMITE INTERCENTROS**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros de la Diputación Provincial de León, de ámbito provincial y compuesto por 13 miembros designados de entre los componentes de los dis-

tintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, guardándose en su constitución la proporcionalidad existente entre las organizaciones sindicales según los resultados electorales que en cada momento se encuentren vigentes.

Cualquier sustitución de alguno de los miembros designados por las Organizaciones Sindicales, se comunicará a la Diputación Provincial de León, Dirección Provincial de Trabajo y a los Organos de Dirección del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de cada uno de los Comités de Empresa y Delegados de Personal existentes en la Diputación Provincial de León, dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, teniendo como función primordial la negociación colectiva y todas aquellas otras funciones que le vengan atribuidas por el presente Convenio.

El domicilio social del Comité Intercentros estará ubicado en la Diputación Provincial de León, Pl. de San Marcelo, 6 - 24071 LEON. Tendrá a su disposición un local adecuado y apto para el desarrollo de su actividad de representación, con material de oficina, medios mecánicos, mobiliario, teléfono, etc. Estará ubicado en el Palacio de los Guzmanes, sede de la Diputación Provincial de León. También se pondrá a su disposición una colección de textos legales en materia laboral, el B.O.E. y el B.O.P. León, y se le entregará y dará traslado de la documentación que afecte a los intereses de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

El Comité Intercentros tendrá legitimación procesal para promover procedimientos de conflicto colectivo y ejercitar otras acciones e interponer cualquier tipo de reclamación en relación con la interpretación, aplicación y defensa del Convenio Colectivo. Igualmente podrá realizar las actuaciones precisas para el ejercicio del derecho de huelga legal en el ámbito de aplicación de este convenio.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a un crédito horario de 440 horas anuales, cada uno de ellos, para el desempeño de las funciones propias de sus cargos de representación, absorbiendo dicho crédito horario el que pueda corresponderles en virtud de su condición de representantes unitarios en un ámbito funcional más reducido.

Los informes del Comité Intercentros y de los demás representantes de los trabajadores recogidos en el Convenio que no contemplen plazo especial serán emitidos en el plazo de diez días.

**ARTICULO 50.- ASESORES SINDICALES**

En las reuniones a las que sean convocados los órganos de representación legal de los trabajadores de la Diputación Provincial de León, los representantes de los trabajadores podrán ser asistidos por Asesores de su elección.

**CAPITULO XIV.-RETRIBUCIONES Y DIETAS**

**ARTICULO 51.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, dado el proceso de homologación retributiva con el personal funcionario que se viene desarrollando desde la negociación del convenio colectivo vigente durante el ejercicio de 1989, estarán compuestas por los siguientes conceptos: SUELDO BASE, ANTIGUEDAD, COMPLEMENTO PERSONAL DE EXCLUSIVIDAD, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES, COMPLEMENTOS SALARIALES Y COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES; serán satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo o dentro de los cinco primeros días del siguiente.

Los alumnos de Escuelas Taller cuya constitución haya sido promovida por la Diputación Provincial de León percibirán como retribuciones el 50% del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad o, en su caso, las cantidades que resulten del contenido de los convenios administrativos de creación y gestión de las Escuelas Taller durante las fases de sus períodos de forma-

ción en las que desarrollen cometidos funcionales subsumibles en la existencia y vigencia de un contrato de trabajo.

El personal fijo que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad. En las retribuciones de vencimiento periódico superior al mes, la prestación de servicios durante parte de los períodos de tiempo de devengo determinará el derecho a la percepción de retribuciones proporcionales al período de tiempo efectivamente trabajado dentro del de devengo.

Se entregará a los trabajadores los recibos individuales justificativos del pago de salarios, de acuerdo con el Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto, de Ordenación de Salarios.

#### **ARTICULO 52.- RETRIBUCIONES**

##### **SALARIO BASE**

El salario base es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa. Su origen radica en el presente convenio colectivo y tiene definida su cuantía en las tablas salariales anexas. Compensa y absorbe, específicamente y sin perjuicio de los criterios generales de compensación y absorción definidos en este convenio colectivo, los derechos retributivos consolidados y perfectos en la precedente estructura retributiva como sueldo base.

##### **ANTIGÜEDAD**

El personal fijo recibirá como complemento salarial de antigüedad la cantidad de 4.068 pesetas mensuales por cada tres años completos de servicios efectivos, perfeccionándose el derecho desde el día primero del mes en que se cumpla el referido período de tiempo.

Se reconocerán los servicios prestados por los trabajadores a la Diputación Provincial de León o a cualquier otra Administración Pública cuyas competencias y funciones hayan sido asumidas por la Diputación Provincial de León, cualesquiera que hayan sido sus relaciones contractuales, administrativa o laboral, pero cuando se trate de servicios previos a la vinculación contractual fija con la Administración Provincial y de servicios efectivamente prestados y se acredite la no interrupción voluntaria o por un período superior a seis meses desde la prestación de los servicios previos a la vinculación contractual fija de referencia. Una interrupción entre las relaciones de prestación de servicios que sea voluntaria o superior a los seis meses implicará que no se computen los períodos anteriores a estos efectos retributivos. El reconocimiento de esta prestación de servicios será, exclusivamente, a efectos económicos de antigüedad.

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, la reanudación de la prestación efectiva de servicios implicará la reanudación del devengo de derechos en materia de antigüedad en el punto en el que se interrumpió, no siendo computables los períodos de suspensión por no tratarse de trabajo efectivo. Se exceptúan a tales efectos la situación de incapacidad laboral transitoria y la de invalidez provisional y todas las demás excepciones previstas en el presente convenio.

##### **COMPLEMENTO PERSONAL DE EXCLUSIVIDAD**

Retribuye la plena dedicación del trabajador a la empresa, siendo incompatible con la realización de toda otra actividad pública o privada de carácter oneroso y remunerada. Es un derecho retributivo renunciable, sin perjuicio de la eficacia general de la legislación en materia de incompatibilidades. Su cuantificación en tabla salarial anexa es para períodos mensuales de devengo, siendo pagado en doce mensualidades.

##### **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES**

Todos los trabajadores percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y diciembre en función del tiempo de prestación de servicios en cada uno de dichos semestres.

Las pagas extraordinarias se abonarán a los trabajadores que ingresen o cesen en el trabajo dentro de cada uno de los semestres de referencia en la parte proporcional al tiempo de servicios prestado en los mismos. Por otra parte, al personal que presta servicios con jornadas reducidas se les abonará la parte proporcional a la reducción de jornada.

El importe de las gratificaciones extraordinarias será el del sueldo base de un mes más la antigüedad, única y exclusivamente.

#### **ARTICULO 53.- COMPLEMENTOS SALARIALES**

Son complementos las cantidades que se adicionan al salario base. Podrán percibirse los siguientes, definidos en función de las genéricas condiciones de los puestos de trabajo y de las particulares condiciones de prestación de servicios:

- 1.- Nocturnidad
- 2.- Festividad
- 3.- Trabajos Especiales

#### **ARTICULO 54.- NOCTURNIDAD**

Retribuye los servicios prestados en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

La cuantía que se devengará por este concepto será de 400 pesetas hora para todas las categorías profesionales y no tendrá efectos retroactivos, como se desprende del tenor del artículo 2 del Convenio.

#### **ARTICULO 55.- FESTIVIDAD**

Retribuye la prestación de servicios en domingos y festivos. La cuantía que se devengará por este concepto será de 5.200 pesetas por jornada completa exclusivamente para todas las categorías profesionales. Se aplicará desde la entrada en vigor del convenio sin efectos retroactivos, como se desprende del artículo 2 de este Convenio.

#### **ARTICULO 56.- TRABAJOS ESPECIALES**

Retribuye la realización de trabajos en circunstancias extraordinarias de necesidad pública en el ámbito de las actuaciones en materia de protección civil (nieve, inundaciones) cuando la prestación de servicios implique la realización de salidas extraordinarias y el trabajo fuera de horario y compensa a tanto alzado la retribución de las horas extraordinarias. Su cuantía será de 8.000 pesetas/día para todas las categorías profesionales, que no tendrá efecto retroactivo. El trabajo realizado fuera de horario dará lugar al disfrute del correspondiente descanso compensatorio por el tiempo nominal de exceso. Con este plus o complemento salarial se compensan y absorben los posibles derechos retributivos adquiridos en relación con acuerdos de órganos de la Diputación Provincial de León relativos a gratificaciones especiales por las llamadas salidas de nieve, inundaciones o similares.

#### **ARTICULO 57.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC)), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre del año 1992 un incremento superior al 5,70% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre del año anterior, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos retributivos recogidos en tabla salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia y en el exceso sobre la cifra indicada. Dicha revisión se adicionará a las retribuciones en tabla de 1992 para ser hecha efectiva desde el 1 de enero de 1993, siendo considerada como base consolidada para el cálculo de los incrementos retributivos de 1993.

Las retribuciones de 1993 serán las que resulten de aplicar a la base para 1993 recogida en tabla salarial anexa y, en su caso, al incremento que resulte por posibles desviaciones del I.P.C. anteriormente mencionado, los incrementos porcentuales que vengan establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 1993 en su regulación de los incrementos máximos de la masa salarial de las Administraciones Públicas. Los incrementos de la legislación presupuestaria se aplicarán igualmente al resto de los conceptos retributivos, salvo dietas y kilometraje por remisión a la regulación de la función pública.

Las retribuciones del ejercicio de 1994 serán las vigentes en el ejercicio de 1993 incrementadas en el porcentaje de aumento de las retribuciones en el ámbito del conjunto del empleo público que se recoja en la Ley General de Presupuestos para el ejercicio de 1994.

Para la aplicación de la cláusula de revisión salarial y establecimiento de retribuciones de los ejercicios de 1993 y 1994 se estará igualmente al régimen general de respeto de derechos adquiridos y de aplicación del convenio con compensación y absorción de derechos individualmente adquiridos y superiores a las condiciones de trabajo fijadas en convenio.

#### ARTICULO 58.- DIETAS

Los trabajadores que, por necesidades del servicio ajenas a las condiciones normales y ordinarias de trabajo, tengan que efectuar viajes o desplazamientos dentro del territorio nacional que les obliguen a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos cuyo importe coincidirá con las indemnizaciones que por razón del servicio y por tales conceptos reciben los funcionarios de la Administración homologables a la categoría profesional del perceptor. El régimen de Dietas será unitario para todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio sin perjuicio de las diferencias de cuantía en función de las categorías profesionales y grupos de adscripción.

A petición del trabajador será anticipado el importe previsible de la dieta antes de efectuar el gasto.

La aplicación de este artículo se realizará con carácter restrictivo en lo relativo a la apreciación de condiciones que exijan la manutención o pernocta fuera del domicilio, que habrán de ser extraordinarias en relación con las condiciones regulares de prestación de servicios. En todo caso, se adecuarán las jornadas y horarios de trabajo para evitar devengos de dietas.

Este artículo, como se señala en el artículo 2 del Convenio, entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Pleno de la Diputación Provincial de León.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA.

La provisión de todos los puestos de trabajo del personal laboral se efectuará con criterios objetivos y con la participación del Comité Intercentros.

##### SEGUNDA.

En el caso del cambio de titularidad de un Centro o Servicio de la Diputación Provincial, por cualquier título, convenio o acuerdo que suscriba la Corporación con otro Organismo o Entidad, la Diputación Provincial de León lo hará de forma que todos y cada uno de los trabajadores que prestan servicios en el mismo sean integrados con respeto de todos sus derechos de conformidad con las previsiones normativas en materia de sucesión en la titularidad de la empresa y garantías de los trabajadores en tales supuestos.

En el supuesto de reversión del servicio, y en general en los de la extinción de la eficacia jurídica de los instrumentos de la cesión, la Diputación Provincial de León se subrogará en todas las obligaciones contractuales que se encuentren vigentes, sin perjuicio de las relaciones internas entre la Diputación Provincial y el cesionario, y con independencia de los efectos jurídicos mediatos o inmediatos de los actos de cesión y de reversión.

En los supuestos en los que las actuaciones administrativas o normativas de otras Administraciones Públicas, o razones técnicas, económicas o productivas, impliquen la existencia de excedentes laborales en determinadas áreas, servicios, etc. de la Diputación Provincial de León, se procederá a la negociación con la representación de los trabajadores una reasignación de efectivos con adjudicación de vacantes entre el personal sobrante en condiciones de preferencia en relación con el capítulo IV del Convenio, o a realizar actuaciones de movilidad funcional con idéntica finalidad, reforzando la dotación de personal de otras áreas o servicios. Sólo se acudirá a un expediente administrativo

de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo cuando sea inviable la reasignación de efectivos antedicha o cuando no existe acuerdo con la representación de los trabajadores o autorización administrativa de modificación de condiciones de trabajo si esas modificaciones resultaren precisas en los supuestos de reasignación de efectivos de que se trate, incluidos traslados de localidad.

#### TERCERA.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de la Diputación Provincial de León, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Se establecen los siguientes grupos de clasificación:

Grupo 1: Titulados Superiores

Grupo 2: Titulados Medios

Grupo 3: Técnicos

Grupo 4: Especialistas

Grupo 5: Personal subalterno y de servicios generales

Corresponden, como punto de referencia, a las siguientes titulaciones académicas:

Grupo 1: Titulación Superior o equivalente

Grupo 2: Titulación Media o equivalente

Grupo 3: Titulación de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de II Grado o equivalente.

Grupo 4: Titulación de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de I Grado o equivalente.

Grupo 5: Certificado de Escolaridad o equivalente.

Estas titulaciones serán exigibles como requisito en todo procedimiento de ingreso libre o de promoción interna en la plantilla laboral de la Diputación Provincial. La relación de las categorías son las contempladas en el Anexo III.

Las retribuciones de la tabla salarial anexa están definidas para cada categoría profesional sin que la adscripción de la categoría a un grupo profesional implique derechos retributivos distintos de los expresamente consignados en la tabla. En los supuestos de expresa remisión al régimen o cuantías retributivas de la función pública se estará a la relación de homogeneidad con los correspondientes grupos retributivos funcionariales.

#### CUARTA.

Es voluntad de las partes negociadoras que la Diputación Provincial de León y los representantes legales de los trabajadores en cada ámbito negocien la definición de tiempo efectivo de trabajo, horarios, calendarios, distribución de tiempos de transporte al puesto de trabajo y otros aspectos o condiciones de los trabajos de carácter itinerante dentro del marco de las previsiones de este convenio colectivo, y que sólo se articule el recurso a expedientes administrativos de modificación de condiciones de trabajo en defecto de tales acuerdos.

En estos trabajos de carácter itinerante y cuando el transporte al puesto de trabajo se efectúe con medios materiales de la Diputación Provincial de León con reparto de tiempos entre empresa y trabajadores para la determinación de la jornada efectiva, podrá negociarse igualmente la expansión del plus de transporte a aquellos supuestos en los que el acceso al medio de transporte se realice en dependencias cuyos trabajadores tengan reconocido el derecho retributivo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Las condiciones de trabajo que en cómputo global, anual y en condiciones de homogeneidad disfruten los trabajadores en virtud de títulos jurídicos de carácter contractual y sean más favorables que las establecidas en este convenio colectivo serán respetadas en la aplicación del Convenio de forma que ningún trabajador vea minoradas o reducidas sus condiciones de trabajo en dichos cómputos global y anual. A tales efectos y en relación con el con-

tenido del Convenio, se compensarán y absorberán las condiciones de trabajo cuyo contenido difiera con el establecido en el mismo.

En los aspectos retributivos, los derechos adquiridos, perfectos y consolidados a título individual que ostenten los trabajadores y que superen las condiciones económicas fijadas en este convenio colectivo darán lugar a un complemento personal transitorio de naturaleza salarial por las diferencias sobre las cuantías de convenio que será absorbido y compensado por la aplicación del presente convenio y por la propia evolución normativa de las retribuciones y hasta en un 50% anual de dicha evolución de las retribuciones; será pagado en doce mensualidades al año.

Al margen de dichos derechos adquiridos y aún cuando no tendrían la naturaleza de tales, los incrementos a cuenta de 1991 y 1992 que vienen percibiendo los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio se integrarán, en su caso, en el complemento personal transitorio del ejercicio 1992 al que se refiere el apartado anterior en las mismas condiciones de compensación y absorción en relación tanto con las retribuciones del convenio colectivo para 1992 como con los incrementos retributivos previstos en el mismo.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados los Convenios Colectivos publicados en los Boletines Oficiales de la Provincia de León de los días 26 de julio de 1989 y 24 de septiembre de 1991, y toda otra normativa de empresa fruto de procesos de negociación colectiva en el ámbito intercentros de la Diputación Provincial de León que pudiera mantener su vigencia.

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente toda normativa sectorial de carácter administrativo en cuyo ámbito de aplicación pudieran estar incluidas algunas áreas de actividad, servicios, etc., de la Diputación Provincial de León.

Las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio, y especialmente las retribuciones definidas en el mismo, compensarán y absorberán cuantas otras retribuciones y derechos, en relación de homogeneidad, pudieran disfrutar los trabajadores, cualquiera que sea el origen.

#### ANEXO I

##### VESTUARIO

SERVICIO DE VIAS Y OBRAS, PARQUE MOVIL, ARQUITECTURA, MONTE DE SAN ISIDRO, ESCUELA DE CAPACITACION AGRARIA DE ALMAZCARA Y FINCA DE BUSTILLO.

- 1 Par de botas de invierno
- 1 Par de playeras
- 1 Funda
- 1 Pantalón y chaquetilla
- 1 Par de camisas
- 1 Traje de agua
- 1 Par de botas de agua
- 1 Anorak

ESTACION INVERNAL DE SAN ISIDRO, LEITARIEGOS, CUEVA DE VALPORQUERO Y TRABAJOS ESPECIALES DE NIEVE.

- 1 Gafas (salvo Cueva de Valporquero)
- 1 Jersey
- 1 Pantalón
- 1 Anorak
- 1 Gorro
- 1 Par de guantes
- 1 Par de botas de invierno
- 1 Par de camisas
- 1 Par de playeras (salvo Cueva de Valporquero)
- 1 Funda o pantalón y chaquetilla de verano

CENTROS ASISTENCIALES: SAGRADO CORAZON, NTRA. SRA. DEL VALLE, COSAMAI, CRISC Y RESIDENCIA DE ANCIANOS SANTA LUISA.

Servicios asistenciales:

- 1 Chandal o pantalón y chaquetilla

2 Batas

1 Par de zuecos

1 Par de playeras

Servicios generales:

2 Batas

2 Delantales

1 Par de zuecos

Servicio de mantenimiento:

1 Pantalón y chaquetilla

1 Par de botas de invierno

1 Par de playeras

1 Par de camisas

1 Funda

1 Traje de agua

IMPRESA PROVINCIAL.

2 Batas

1 Par de zapatos

SERVICIOS CENTRALES DE LA DIPUTACION

Servicios generales:

2 Batas

1 Par de zuecos

Servicio de mantenimiento:

1 Funda

1 Pantalón y chaquetilla

2 Camisas

1 Par de zapatos

La ropa de trabajo se repartirá teniendo en cuenta el deterioro de la misma para su renovación y las necesidades propias de cada trabajador y categoría profesional.

#### ANEXO II

##### INDEMNIZACIONES POR JUBILACION ANTICIPADA

##### TABLA

EDAD TRABAJO	TIEMPO SERVICIO	INDEMNIZACION
1) hasta 64 años	15 años	150.000 ptas
2) 63 años cumplidos	15 años	400.000 ptas
3) 62 años cumplidos	15 años	900.000 ptas
4) 61 años cumplidos	15 años	1.200.000 ptas
5) 60 años cumplidos	15 años	1.500.000 ptas
Supuesto 1) más de 63 años y hasta el cumplimiento de 64 años;		
Supuesto 2) más de 62 años cumplidos y hasta el cumplimiento de 63 años;		
Supuesto 3) más de 61 años cumplidos y hasta el cumplimiento de 62 años;		
Supuesto 4) más de 60 años cumplidos y hasta el cumplimiento de 61 años;		
Supuesto 5) 60 años cumplidos		

#### ANEXO III

##### CATEGORIAS PROFESIONALES

Se reconocen las categorías profesionales que figuran en la tabla salarial agrupadas por Grupos de conformidad con los dispuesto en las precedentes Disposiciones Adicionales. La Comisión Paritaria del Convenio iniciará en el plazo de tres meses las deliberaciones encaminadas a la definición funcional de estas categorías. Se atenderá especialmente a los cometidos funcionales esenciales de cada categoría en el momento presente como garantía del respeto del origen contractual individual de dichas categorías.

CATEGORIA	Salario base 92	Salario base de cálculo para el 93	Complemento exclusividad 92	Complemento exclusividad base de cálculo para el 93	Retribución anual 92	Retribución anual base de cálculo para el 93
<b>GRUPO I</b>						
Dtor. E. I. S. Isidro	197.762	197.762	156.573	161.712	4.647.544	4.709.212
Gerente EUE	197.762	197.762	156.573	161.712	4.647.544	4.709.212
Jefe Pers. Adm. Adj.	197.762	197.762	156.573	161.712	4.647.544	4.709.212
Dtor. COSAMAI	197.762	197.762	156.573	161.712	4.647.544	4.709.212
Veterinario	197.762	197.762	60.310	68.587	3.492.388	3.591.712
Médico	197.762	197.762	42.299	68.587	3.276.256	3.591.712
Psicólogo	197.762	197.762	42.299	68.587	3.276.256	3.591.712
Logopeda	197.762	197.762	42.299	68.587	3.276.256	3.591.712
Lcdo. Derecho	197.762	197.762	42.299	68.587	3.276.256	3.591.712
Tco. Cultura	197.762	197.762	42.299	68.587	3.276.256	3.591.712
Abogado	51.418	51.418	16.497	17.833	917.816	933.848
<b>GRUPO II</b>						
Ayte. VV. OO./Ing. Téc.	165.794	165.794	60.384	65.523	3.045.724	3.107.392
Coord. Serv. Mecan.	165.794	165.794	60.384	65.523	3.045.724	3.107.392
Analista Progr.	165.794	165.794	60.384	65.523	3.045.724	3.107.392
Asistenc. Social	165.794	165.794	37.423	61.274	2.770.192	3.056.404
Animador Socioc.	165.794	165.794	37.423	61.274	2.770.192	3.056.404
Supervisor E. U. E.	165.794	165.794	42.182	61.274	2.827.372	3.056.404
Profesor E. T. M. A.	165.794	165.794	37.423	61.274	2.770.192	3.056.404
ATS/Fisioterapeuta	165.794	165.794	37.423	61.274	2.770.192	3.056.404
As. Act. Cult. y Exps.	165.794	165.794	56.135	61.274	2.994.736	3.056.404
Responsab. Juvent.	165.794	165.794	36.200	59.439	2.755.516	3.034.384
Técnico Consumo	165.794	165.794	36.200	59.439	2.755.516	3.034.384
Técnico Turismo	165.794	165.794	52.970	59.439	2.956.756	3.034.384
Dtor. Casa Hogar	165.794	165.794	42.351	52.687	2.829.328	2.953.360
Jefe Admt.	165.794	165.794	34.315	52.687	2.732.896	2.953.360
Prof. Esc. Capc.	165.794	165.794	19.084	28.626	2.550.124	2.664.628
Prof. Conservat.	165.794	165.794	19.158	28.626	2.551.012	2.664.628
Profesor/Maestro	165.794	165.794	19.084	28.626	2.550.124	2.664.628
<b>GRUPO III</b>						
Encgdo. Gbnte. Redac.	125.980	125.980	74.789	79.928	2.661.188	2.722.856
Programador	125.980	125.980	66.053	71.192	2.556.356	2.618.024
Mot. Tco. Laboratorio	125.980	125.980	48.801	53.940	2.349.332	2.411.000
Espc. Fotocomposición	125.980	125.980	48.801	53.940	2.349.332	2.411.000
Monitor Agrícola	125.980	125.980	37.925	53.940	2.218.820	2.411.000
Monitor Deportivo	125.980	125.980	37.925	53.940	2.218.820	2.411.000
Educador	125.980	125.980	37.925	53.940	2.218.820	2.411.000
Respons. Hogar	125.980	125.980	37.925	53.940	2.218.820	2.411.000
Maestro Taller	125.980	125.980	37.925	53.940	2.218.820	2.411.000
Ofic. Administ.	125.980	125.980	47.548	52.687	2.334.296	2.395.964
Encg. Relac. Cult.	125.980	125.980	39.289	52.687	2.235.188	2.395.964
Encagdo. Exposic.	125.980	125.980	39.289	52.687	2.235.188	2.395.964
Encagdo. Bibliobus	125.980	125.980	31.698	52.687	2.144.096	2.395.964
Cuidador Defic.	125.980	125.980	28.846	47.326	2.109.872	2.331.632
Tec. Auxil.	91.588	91.588	42.269	45.866	1.789.460	1.832.624
<b>GRUPO IV</b>						
Registrador Datos	105.053	105.053	48.801	53.940	2.056.354	2.118.022
Operador	105.053	105.043	46.541	53.940	2.029.234	2.118.022
Linotipista	105.053	105.053	42.187	47.326	1.976.986	2.038.654
Maquinista	105.053	105.053	38.791	47.326	1.936.234	2.038.654
Of. Taller	105.053	105.053	38.791	47.326	1.936.234	2.038.654
Of. 1.ª y 2.ª	105.053	105.053	34.559	47.326	1.885.450	2.038.654
Peluquero	105.053	105.053	34.559	47.326	1.885.450	2.038.654
Of. 1.ª Conductor	105.053	105.053	34.559	47.326	1.885.450	2.038.654
Cajista Imprenta	105.053	105.043	34.422	47.326	1.883.806	2.038.654
Conductor Biblio.	105.053	105.053	28.340	47.326	1.810.822	2.038.654

CATEGORIA	Salario base 92	Salario base de cálculo para el 93	Complemento exclusividad 92	Complemento exclusividad para el 93	Retribución anual 92	Retribución anual base de cálculo para el 93
Cocinero	105.053	105.053	30.758	47.326	1.839.826	2.038.654
Gober./ Engd. Resi.	105.053	105.053	30.758	47.326	1.839.826	2.038.654
Celador	105.053	105.053	40.590	45.729	1.957.822	2.019.490
Encgdo. Mantento.	105.053	105.053	28.416	43.814	1.811.734	1.996.510
Teclista Fotocomps.	105.053	105.053	38.675	43.814	1.934.842	1.996.510
Aux. Administrativo	105.053	105.053	38.675	43.814	1.934.842	1.996.510
Aux. Consumo	105.053	105.053	38.675	43.814	1.934.842	1.996.510
Aux. Familia	105.053	105.053	30.331	40.986	1.834.714	1.962.574
Cuid. Ancian/Aux. G.	105.053	105.053	26.530	40.986	1.789.102	1.962.574
Viverista	105.053	105.053	25.201	40.986	1.773.154	1.962.574
Ayte. Cocina	105.053	105.053	24.815	40.986	1.768.522	1.962.574
Ayte. Máquina	105.053	105.053	26.314	40.986	1.786.510	1.962.574
Ayte. Electric.	105.053	105.053	24.815	40.986	1.768.522	1.962.574
Telefonista	105.053	105.053	24.451	40.986	1.764.154	1.962.574
Vaquero	105.053	105.053	24.114	40.986	1.760.110	1.962.574
Guía	105.053	105.053	23.898	40.986	1.757.518	1.962.574
Aux. Sanitario	105.053	105.053	27.450	40.986	1.800.142	1.962.574
Taquillero	105.053	105.053	23.898	40.986	1.757.518	1.962.574

## GRUPO V

Ordenanza-Subat.	93.914	93.914	35.847	40.986	1.744.960	1.806.628
Oficial 3	93.914	93.914	30.578	40.986	1.681.732	1.806.628
Peón Espec.	93.914	93.914	27.732	40.986	1.647.580	1.806.628
Operario Serv. G.	93.914	93.914	27.732	40.986	1.647.580	1.806.628
Limpiador	93.914	93.914	27.732	40.986	1.647.580	1.806.628
Peón	93.914	93.914	27.732	40.986	1.647.580	1.806.628
Calefactor	93.914	93.914	27.732	40.986	1.647.580	1.806.628
Lavadora	93.914	93.914	27.732	40.986	1.647.580	1.806.628
Costurera	93.914	93.914	27.732	40.986	1.647.580	1.806.628
Peón Agric. Forest.	93.914	93.914	27.732	40.986	1.647.580	1.806.628
Portero	93.914	93.914	27.732	40.986	1.647.580	1.806.628
Almacenero	93.914	93.914	27.732	40.986	1.647.580	1.806.628

Siguen firmas ilegibles

**Visto** el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial, para el sector de Transporte de Mercancías por Carretera de León, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

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

*Segundo.*—Disponer su publicación en el **Boletín Oficial** de la provincia.

En León, a dos de julio de mil novecientos noventa y dos.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Javier Otazú Sola.

Convenio colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de León.—1992—1994.

#### Disposiciones Generales

**Artículo 1.º—Ámbito funcional.**—El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores del sector de Transporte de Mercancías por Carretera, cualquiera que sea la modalidad y carga, excepción hecha de los transportes de viajeros y de aquellas empresas que tengan en vigor su propio convenio.

**Artículo 2.º—Ámbito personal.**—El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios a las empresas a

que se refiere el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en el artículo 1.º, apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80 de 10 de marzo.

**Artículo 3.º—Ámbito territorial.**—El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de León.

**Artículo 4.º—Vigencia.**—El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán a primero de enero de 1992. Su duración será por tres años.

En el supuesto de que en el mes de mayo de 1993 no se hubiera firmado el Convenio Nacional de Transportes las partes firmantes se reunirán en ese mes para negociar exclusivamente temas sociales, como jornada e I.L.T.

**Artículo 5.º—Denuncia.**—El presente Convenio se considerará denunciado a la terminación de su vigencia, sin que sea preceptiva comunicación escrita.

**Artículo 6.º—Condiciones más beneficiosas.**—Se respetarán las situaciones personas que excedan de lo pactado en este Convenio, considerando en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

#### Jornada laboral, vacaciones y descanso

**Artículo 7.º—Jornada laboral.**—La jornada de trabajo en las empresas afectadas por este Convenio será de lunes a sábado a mediodía y su duración será de 40 horas semanales de trabajo afectivo, pudiéndose establecer su distribución en cómputo anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Se respetarán los pactos previamente establecidos entre empresa y trabajador.

Dadas las especiales características de este sector y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2.001/83 de 28 de julio, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre tiempo efectivo y tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicio de guardia, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta y otras similares.

Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos de límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea de igual cuantía que la de horas ordinarias.

El calendario laboral a que se refiere el apartado 4 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor, todo ello, de la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

Salvo que por pacto individual o colectivo se estableciese otro sistema, las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, no imputable a la empresa, podrán recuperarse a razón de una hora diaria como máximo, en los días laborales siguientes. Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse, asimismo, a la Inspección de Trabajo.

Salvo para los supuestos previstos en las secciones correspondientes de este capítulo, se respetará, en todo caso, un descanso mínimo entre jornadas de 10 horas, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, así como el descanso semanal de día y medio en periodos de hasta cuatro semanas.

El tiempo total de conducción no podrá exceder de 9 horas diarias, salvo en casos de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar del destino.

El cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo, se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto.

Se establece un día de libre disposición para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. Dicho día, previo acuerdo entre empresa y trabajador, puede ser acumulado a vacaciones.

**Artículo 8.º-Vacaciones.**—Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de 31 días naturales, retribuidos en función del salario real. Se disfrutarán de común acuerdo previa elaboración de calendario. En caso de discrepancia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 9.º-Descanso semanal.**—Cuando determinado personal se halle exceptuado del descanso dominical y tarde del sábado o mañana del lunes, y excepcionalmente, no puede disfrutar el descanso de 36 horas ininterrumpidas a que alude el artículo 37, apartado 1.º de la Ley 8/80 en uno de los 6 días laborables siguientes, recibirán el salario de ese día y medio no descansado incrementado en un 150%.

#### Licencias

**Artículo 10.º**—El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y plazos señalados en el artículo 37, apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza del sector. Las licencias serán las siguientes:

1.—Matrimonio del trabajador: 15 días.

2.—Matrimonio de los hijos del trabajador: 2 días si se celebra en la provincia y 4 días si es fuera de ella.

3.—Muerte del cónyuge, padre o hijos: 5 días.

4.—Enfermedad grave o muerte de padres políticos, abuelos, nietos o hermanos naturales o políticos: 2 días si es en la localidad, 3 días si es dentro de la provincia, 4 días si es en la provincia limítrofe y 5 días si es en cualquier otra provincia o lugar.

5.—Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 3 días si es en la localidad y 5 días si es fuera de ella.

6.—Consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: 3 días.

7.—Cumplimiento de un deber de carácter público y personal: el tiempo indispensable para dicho cumplimiento.

8.—Traslado de domicilio habitual: 2 días si es dentro de la localidad y 3 si es fuera de ella.

9.—Alumbramiento de esposa: 3 días si se produce en la misma localidad o dentro de la provincia. Si el parto no fuera normal o se produjera fuera de la provincia: 5 días.

10.—Permisos por estudios: Las empresas concederán los permisos necesarios para concurrir a exámenes y con la duración que sea precisa, con aportación por el trabajador del oportuno justificante del centro.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias que concurren en cada caso, dichas licencias se prorrogarán por plazo no superior a 5 días.

#### Servicio militar

**Artículo 11.º**—Los trabajadores que se encuentren prestando el servicio militar, voluntario o forzoso, percibirán las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad siempre que lleven, en el momento de incorporación a aquél, un año como mínimo de permanencia en la empresa.

#### Retribuciones salariales

**Artículo 12.º**—Salario base.—Los salarios base para las distintas categorías profesionales y para 1992, 1993 y 1994 son los que figuran en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

**Artículo 13.º-Revisión.**—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 6,25% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31-12-91, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del primero de enero de 1992.

Las cantidades a tener en cuenta para efectuar las revisiones de los años 93 y 94 son en el exceso del 6% para el 93 y del 5% para el 94.

**Complemento personal de antigüedad.**—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes en dos bienios y 5 cuatrienios y su cuantía será del 5% para cada bienio y el 10% para cada cuatrienio.

Todo ello sin perjuicio de lo señalado en el artículo 25 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el 90% del último salario base que perciba el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienios y cuatrienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados. Para este Convenio son las que figuran en la tabla salarial anexa.

**Artículo 15.º-Gratificaciones extraordinarias.**—Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de julio, se abonará el día 15 de julio por una cuantía de 30 días.

b) Paga extraordinaria de Navidad, se abonará el día 22 de diciembre por una cuantía de 30 días.

c) Paga de beneficios, se abonará dentro del mes de marzo por una cuantía de 30 días y se devengará en función del tiempo trabajado durante el año natural inmediatamente anterior al de su percepción.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón del salario base que figura en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente.

**Artículo 16.º—Plus de dieta alimenticia.**—Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, en concepto de dieta y para atender los gastos del tradicional bocadillo de media mañana, la cantidad de 340 pesetas por día efectivo de trabajo para 1992, para 1993 será de 375 pesetas y para 1994 de 411 pesetas por día efectivo de trabajo, dicho plus es cotizable a todos los efectos.

**Plus no salarial**

**Artículo 17.º—Plus de transporte y de distancia.**—Con el fin de compensar los gastos que puedan tener los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial por día efectivo de trabajo fijado en 178 pesetas para 1992, 1993 y 1994.

**Otras disposiciones**

**Artículo 18.º—Dietas.**—La dieta completa será de 3.745 pesetas para 1992, 3.988 pesetas para 1993 y 4.228 pesetas para 1994 por día para todas las categorías, dichas dietas se distribuirán a razón de 30, 30 y 40% para comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

Se establece una dieta internacional de 5.350 pesetas por día para 1992, de 5.698 pesetas por día para 1993 y de 6.040 pesetas por día para 1994 para todas las categorías, la distribución será la misma que la nacional.

**Artículo 19.º—Incapacidad laboral transitoria (ILT).**—En los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, las empresas abonarán al trabajador el 100% de su salario real a partir de los 30 días siguientes a aquél en que se hubiera producido la citada situación.

La duración máxima de dicho abono será de 11 meses para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de 5 meses para los de enfermedad común o accidente no laboral, contados siempre a partir de los 30 días anteriormente citados. En los dos últimos supuestos (enfermedad común o accidente no laboral) dicho periodo de 5 meses deberá estar comprendido dentro del año natural siguiente, contado a partir del día en que hayan transcurrido los 30 a los que se hizo mención con anterioridad.

**Artículo 20.º—Póliza de accidente.**—Para los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados de accidente de trabajo del Productor, la empresa garantizará a los herederos o al citado productor una indemnización por importe de 2.835.500 de pesetas para 1992, de 3.019.808 pesetas para 1993 y de 3.200.996 pesetas para 1994 concertando obligatoriamente a tales fines las pólizas de cobertura correspondientes.

En el supuesto de muerte por accidente de trabajo en los conductores que realicen su trabajo fuera de la provincia, la empresa correrá con todos los gastos del traslado de los restos y un familiar.

**Artículo 21.º—Capacidad disminuida.**—En el supuesto de que los conductores por disminución de su capacidad física no puedan desempeñar su cometido habitual, la empresa les acoplará en un puesto de trabajo compatible con su estado siempre que haya plazas.

**Artículo 22.º—Privación del permiso de conducir.**

1.—Las empresas renunciarán a la rescisión del contrato de trabajo de aquellos conductores que se vean privados del permiso de conducir, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que la retirada del permiso lo sea por un periodo no superior a 3 meses.
- Que los hechos que hayan motivado la retirada del carnet estén relacionados con accidentes o siniestros acaecidos en el cumplimiento de actividades de conductor de vehículo de la empresa y en el desempeño de su función profesional.
- Que tales hechos no constituyan por sí mismos una falta laboral calificada como muy grave.

d) Que no haya sido objeto de retención de carnet en los dos años anteriores.

e) Que los hechos que hayan motivado la retirada del carnet sean en cumplimiento de un servicio de la empresa.

f) Que los hechos que hayan motivado la privación del permiso de conducir no se deban al consumo o ingestión de drogas o bebidas alcohólicas.

2.—En el supuesto previsto en el párrafo anterior y cuando concurren los requisitos allí establecidos, las empresas que mantengan en sus plantillas a conductores privados del permiso de conducir estarán obligadas a dar ocupación efectiva en cualquier otra actividad a tales conductores en los siguientes casos y con las limitaciones que se determinan:

- Cuando empleen entre 5 y 10 conductores estarán obligadas a dar ocupación hasta a un conductor desposeído de permiso.
- Cuando empleen entre 11 y 25 conductores estarán obligadas a dar ocupación hasta a dos conductores desposeídos de permiso.
- Cuando empleen entre 26 y 100 conductores estarán obligadas a dar ocupación hasta 4 conductores desposeídos de permiso.
- Cuando empleen a más de 100 conductores estarán obligadas a dar ocupación hasta a 5 conductores desposeídos de permiso.

3.—En los casos en que las empresas no están obligadas a conceder ocupación efectiva al conductor desposeído de permiso, éste quedará en la situación de excedencia sin sueldo, causando baja en el Régimen General de la Seguridad Social. No obstante, si su exclusión del trabajo es por razón de que el cupo máximo de ocupables en su empresa está completo, tendrá derecho a que se le facilite dicho trabajo tan pronto desaparezca dicha limitación por haber sido reintegrados a su función otros productores que le precedían en este derecho y observándose siempre el más escrupuloso orden cronológico en razón de la fecha de retirada del permiso.

4.—Los conductores afectados por lo previsto en los apartados anteriores tendrán derecho a reintegrarse a su categoría y su función de conductor cuando les sea restituido el permiso de conducir.

5.—Cuando la empresa esté obligada a dar ocupación al conductor como consecuencia de lo previsto en el apartado 2, éste pasará a desempeñar el puesto que le designe la empresa y percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto que desempeña aunque sean inferiores de lo que les correspondía en la categoría de procedencia.

**Artículo 23.º—Jubilación.**—Ambas partes aceptan, de común acuerdo, lo pactado en el artículo duodécimo del Acuerdo Interconfederal 1983 (A.I.).

Se estará a la disposición legal que se dicte en el desarrollo del referido artículo del A.I.

**Artículo 24.º—Premio de jubilación.**—Los trabajadores que lleven un mínimo de 25 años de servicios consecutivos en la misma empresa, recibirán en el momento de jubilarse un premio consistente en el abono de tres mensualidades de salario real, calculándose éste sobre la media de los tres últimos meses trabajados.

**Garantías sindicales**

**Artículo 21.º—Garantías sindicales.**—Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el artículo 68, C) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.



No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

1.-El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1.-Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2.-Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3.-Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4.-Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5.-Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6.-Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7.-Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8.-Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en esta Orden por el artículo 19 de esta Ley.

1.9.-Participar, como se determine en el convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10.-Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11.-Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.-Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 de número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 26.º-*Revisión médica.* Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa serán sometidos a reconocimiento médico; practicándoseles revisiones anuales a todos los trabajadores. Tales revi-

siones serán obligatorias para los mismos. En cualquier caso el resultado se dará a conocer al trabajador.

*Artículo 27.º-Plus de convenio.*-Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus de convenio de 7.172 pesetas mensuales para 1992, de 7.800 pesetas mensuales para 1993 y de 8.460 pesetas mensuales para 1994, dicho plus se pagará igualmente dentro del mes de vacaciones, así como en las extraordinarias. Dicho plus es cotizable a todos los efectos.

*Artículo 28.º-Se nombra la Comisión Mixta Interpretativa* para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente convenio, resultando designados como vocales por los trabajadores: Don Francisco Santalla y don Basilio Barreiro Rodríguez por la Central Sindical UGT, y dos representantes de la Central UGT. Por los empresarios: Don Raimundo Torío Álvarez y don Jesús Torrón Sánchez y dos representantes de la FELE.

*Artículo 29.º-Fiestas patronales.*-Los trabajadores de agencias de transporte no trabajarán la jornada de tarde en los días de fiestas patronales locales por una sola vez al año y sin que exceda de una semana. En lo que afecta a León no se trabajará en jornada de tarde los días comprendidos entre San Juan y San Pedro, ambos inclusive. En Ponferrada será la semana de las fiestas de La Encina.

#### *Disposiciones adicionales*

*Primera.*-Todas las citas relativas a salarios base que figuran en la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera (plus de peligrosidad, trabajo nocturno, etc.) se entenderán referidas a las de la tabla salarial del presente convenio.

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

*Tercera.-Normas supletorias.*-Serán normas supletorias, las legales de carácter general y la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera.

*Cuarta.-Indivisibilidad.*-El articulado del presente convenio forma un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándose conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman y sellan en León, en la fecha que figura en el Acta de firma del Convenio.

#### A N E X O I

TABLA SALARIAL TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA  
-1992-

GRUPO I	MES	DÍA	ANTIGUEDAD
<b>Subgrupo A</b>			
Jefe de Servicio .....	96.352		85.717
Inspector Principal .....	88.806		79.925
<b>Subgrupo B</b>			
Ingenieros y licenciados .....	90.961		81.865
Ing. tec. y aux. licenc. ....	73.730		66.357
Ayte. Técnico Sanitario .....	65.109		58.598
<b>GRUPO II</b>			
<b>Personal administrativo</b>			
Jefe de sección .....	77.715		69.944
Jefe de negociado .....	71.574		64.417
Oficial de primera .....	66.188		59.569
Oficial de segunda .....	62.956		56.660
Aux. administrativo .....	60.799		54.719
<b>GRUPO III</b>			
<b>Personal de movimiento</b>			
<b>Subgrupo A "Estaciones o administraciones"</b>			
<b>Sección 1 "Personal de estaciones"</b>			

**Clase I**

Jefe de estación de 1ª	82.347	74.112
Jefe de estación de 2ª	70.759	63.683

**Clase II**

Jefe de Admon. de 1ª	82.347	74.112
Jefe de Admon. de 2ª	70.759	63.683

**Clase III**

Jefe de Admon. en ruta	63.601	57.241
Taquilleros/as	60.802	54.722
Factor	60.802	54.722
Encargado de consigna	60.802	54.722
Repartidor de mercancías	2.056	1.850
Mozo	2.056	1.850

**Sección II "Personal de Agencias de Transportes"**

Encargado General	59.420	52.478
Encargado de Almacén	65.110	58.599
Capataz	62.956	56.660
Aux. de Almacén y Basc.	61.652	55.495
Mozo especializado	2.075	1.868
Mozo de carga y des. y Repartidor	2.053	1.848

**Subgrupo B "Transporte de Mercancías"**

Jefe de tráfico de 1ª	69.474	62.527
Jefe de tráfico de 2ª	66.193	59.574
Jefe de tráfico de 3ª	65.109	58.599
Conductor mecánico	2.205	1.985
Conductor	2.184	1.966
Conductor de motocicletas y furg.	2.122	1.910
Ayudante	2.098	1.888
Mozo especializado	2.075	1.868
Mozo de carga, descarga y repart.	2.056	1.850

**Subgrupo C "Transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles"**

Jefe de tráfico	69.420	62.478
Inspector visitador	66.193	59.574
Encarg. almacén y/o guardam.	65.109	58.599
Capataz	2.165	1.949
Capitonista	2.122	1.910
Mozo especializado	2.075	1.868
Mozo	2.056	1.850
Carpintero	2.165	1.949
Conductor mecánico	2.205	1.985
Conductor	2.184	1.966
Conductor de furg. o motocic.	2.122	1.910

**GRUPO IV**

**Personal de talleres**

Jefe de taller	80.189	72.170
Encargado o contra maestro	68.412	61.571
Encargado general	65.193	59.574
Encargado de almacén	65.193	59.574
Jefe de equipo	2.270	2.043
Oficial de primera	2.228	2.005
Oficial de segunda	2.165	1.949
Oficial de tercera	2.122	1.910
Mozo de taller	2.075	1.868

**GRUPO V**

**Personal subalterno**

Cobrador de facturas	60.802	54.722
Telefonista	60.258	54.232
Portero	65.110	58.599
Vigilante	60.258	54.232
Limpiadora (jornada completa)	1.824	1.642
Limpiadora (por hora)	445	

**Trabajadores menores de 18 años**

16 a 17 años	1.285	
--------------	-------	--

**A N E X O I I**

**TABLA SALARIAL TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA -1993-**

GRUPO I	MES	DIA	ANTIGUEDAD
<b>Subgrupo A</b>			
Jefe de Servicio	106.305		95.675
Inspector Principal	97.980		88.182
<b>Subgrupo B</b>			
Ingenieros y licenciados	100.357		90.321
Ing. tec. y aux. licenc.	81.346		73.211
Ayte. Técnico Sanitario	71.835		64.652
<b>GRUPO II</b>			
<b>Personal administrativo</b>			
Jefe de sección	85.743		77.169
Jefe de negociado	78.968		71.071
Oficial de primera	73.025		65.723
Oficial de segunda	69.459		62.513
Aux. administrativo	67.080		60.372
<b>GRUPO III</b>			
<b>Personal de movimiento</b>			
<b>Subgrupo A "Estaciones o administraciones"</b>			
<b>Sección 1 "Personal de estaciones"</b>			

**Clase I**

Jefe de estación de 1ª	90.853	81.768
Jefe de estación de 2ª	78.068	70.261

**Clase II**

Jefe de Admon. de 1ª	90.853	81.768
Jefe de Admon. de 2ª	78.068	70.261

**Clase III**

Jefe de Admon. en ruta	70.171	63.154
Taquilleros/as	67.083	60.375
Factor	67.083	60.375
Encargado de consigna	67.083	60.375
Repartidor de mercancías	2.268	2.041
Mozo	2.268	2.041

**Sección II "Personal de Agencias de Transportes"**

Encargado General	76.591	68.932
Encargado de Almacén	71.836	64.652
Capataz	69.459	62.513
Aux. de Almacén y Basc.	68.032	61.229
Mozo especializado	2.289	2.060
Mozo de carga y des. y Repartidor	2.265	2.039

**Subgrupo B "Transporte de Mercancías"**

Jefe de tráfico de 1ª	75.551	68.986
Jefe de tráfico de 2ª	73.031	65.728
Jefe de tráfico de 3ª	71.835	64.652
Conductor mecánico	2.434	2.191
Conductor	2.410	2.169
Conductor de motocicletas y furg.	2.341	2.107
Ayudante	2.315	2.084
Mozo especializado	2.289	2.060
Mozo de carga, descarga y repart.	2.268	2.041

**Subgrupo C "Transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles"**

Jefe de tráfico	75.591	68.932
Inspector visitador	73.021	65.728
Encarg. almacén y/o guardam.	71.835	64.652
Capataz	2.398	2.150
Capitonista	2.341	2.107
Mozo especializado	2.289	2.060
Mozo	2.268	2.041
Carpintero	2.389	2.150
Conductor mecánico	2.434	2.191
Conductor	2.410	2.169
Conductor de furg. o motocic.	2.341	2.107

**GRUPO IV**

**Personal de talleres**

Jefe de taller	88.473	79.626
Encargado o contra maestro	75.479	67.931
Encargado general	73.031	65.728
Encargado de almacén	73.031	65.728
Jefe de equipo	2.504	2.254
Oficial de primera	2.458	2.212
Oficial de segunda	2.389	2.150
Oficial de tercera	2.341	2.107
Mozo de taller	2.289	2.060

**GRUPO V**

**Personal subalterno**

Cobrador de facturas	67.083	60.375
Telefonista	66.483	59.835
Portero	71.836	64.652
Vigilante	66.483	59.835
Limpiadora (jornada completa)	2.012	1.811
Limpiadora (por hora)	491	

**Trabajadores menores de 18 años**

16 a 17 años	1.418	
--------------	-------	--

**A N E X O I I I**

**TABLA SALARIAL TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA -1994**

GRUPO I	MES	DIA	ANTIGUEDAD
<b>Subgrupo A</b>			
Jefe de Servicio	115.914		105.223
Inspector Principal	107.758		96.982
<b>Subgrupo B</b>			
Ingenieros y licenciados	110.373		99.336
Ing. tec. y aux. licenc.	89.464		80.518
Ayte. Técnico Sanitario	79.004		71.104
<b>GRUPO II</b>			
<b>Personal administrativo</b>			
Jefe de sección	94.300		84.870
Jefe de negociado	86.849		78.164
Oficial de primera	80.313		72.282
Oficial de segunda	76.391		68.752
Aux. administrativo	73.775		66.398
<b>GRUPO III</b>			
<b>Personal de movimiento</b>			
<b>Subgrupo A "Estaciones o administraciones"</b>			
<b>Sección 1 "Personal de estaciones"</b>			

<b>Clase I</b>		
Jefe de estación de 1ª .....	99.920	89.928
Jefe de estación de 2ª .....	85.859	77.273
<b>Clase II</b>		
Jefe de Admon. de 1ª .....	99.920	89.928
Jefe de Admon. de 2ª .....	85.859	77.273
<b>Clase III</b>		
Jefe de Admon. en ruta .....	77.174	69.457
Taquilleros/as .....	73.778	66.400
Factor .....	73.778	66.400
Encargado de consigna .....	73.778	66.400
Repartidor de mercancías .....	2.494	2.245
Mozo .....	2.494	2.245
<b>Sección II "Personal de Agencias de Transportes"</b>		
Encargado General .....	84.235	75.812
Encargado de Almacén .....	79.005	71.105
Capataz .....	76.391	68.752
Aux. de Almacén y Basc. ....	74.822	67.340
Mozo especializado .....	2.517	2.265
Mozo de carga y des. y Repartidor .....	2.491	2.242
<b>Subgrupo B "Transporte de Mercancías"</b>		
Jefe de tráfico de 1ª .....	84.301	75.871
Jefe de tráfico de 2ª .....	80.319	72.287
Jefe de tráfico de 3ª .....	79.004	71.104
Conductor mecánico .....	2.677	2.409
Conductor .....	2.651	2.386
Conductor de motocicletas y furg. ....	2.575	2.318
Ayudante .....	2.546	2.291
Mozo especializado .....	2.517	2.265
Mozo de carga, descarga y repart. ....	2.494	2.245
<b>Subgrupo C "Transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles"</b>		
Jefe de tráfico .....	84.235	75.812
Inspector visitador .....	80.319	72.287
Encarg. almacén y/o guardam. ..	79.004	71.104
Capataz .....	2.627	2.364
Capitónista .....	2.575	2.318
Mozo especializado .....	2.517	2.265
Mozo .....	2.494	2.245
Carpintero .....	2.627	2.364
Conductor mecánico .....	2.677	2.409
Conductor .....	2.651	2.386
Conductor de furg. o motocic. ....	2.575	2.318
<b>GRUPO IV</b>		
<b>Personal de talleres</b>		
Jefe de taller .....	97.303	87.573
Encargado o contramaestre .....	83.012	74.711
Encargado general .....	80.319	72.287
Encargado de almacén .....	80.319	72.287
Jefe de equipo .....	2.754	2.479
Oficial de primera .....	2.703	2.433
Oficial de segunda .....	2.627	2.364
Oficial de tercera .....	2.575	2.318
Mozo de taller .....	2.517	2.265
<b>GRUPO V</b>		
<b>Personal subalterno</b>		
Cobrador de Facturas .....	73.778	66.400
Telefonista .....	73.118	65.806
Portero .....	79.005	71.105
Vigilante .....	73.118	65.806
Limpiadora (jornada completa) .....	2.213	1.992
Limpiadora (por hora) .....	540	
<b>Trabajadores menores de 18 años</b>		
16 a 17 años .....	1.560	

(Siguen firmas ilegibles).

## Administración de Justicia

### Juzgados de lo Social

#### NUMERO TRES DE LEON

D. Pedro María González Romo, Secretario del Juzgado de lo Social número 3 de los de esta ciudad y provincia.

Hace constar: Que en autos número 515/92, seguidos a instancia de Manuel López Alvarez contra Empresa Mina Veguellina y otros sobre incapacidad permanente silicosis, se ha señalado para la celebración del acto de juicio, previa conciliación, el día veintiuno de octubre próximo a las diez horas de su mañana en la Sala de Audiencia de este Juzgado de lo Social número 3, sito en C/ Sáenz de Miera 6, León. Con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de autos o sentencia o se trate de emplazamiento.

Artículo 59. Y para que sirva de citación en forma a Empresa Mina Veguellina actualmente en paradero ignorado, expido el presente en León a a veinticinco de julio de mil novecientos noventa y dos. Firmado.—Pedro María González Romo. 7785

\*\*\*

D. Pedro María González Romo, Secretario del Juzgado de lo Social número 3 de los de esta ciudad y provincia.

Hace constar: Que en autos número 488/92, seguidos a instancia de Antonio Rodríguez Pariente contra Construcciones Panero, S.L., sobre cantidad, se ha señalado para la celebración del acto de juicio, previa conciliación, el día catorce de octubre próximo a las 9,45 horas de su mañana en la Sala de Audiencia de este Juzgado de lo Social número 3, sito en C/ Sáenz de Miera 6, León. Con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de autos o sentencia o se trate de emplazamiento. Artículo 59. Y para que sirva de citación en forma a Construcciones Panero, S.L., actualmente en paradero ignorado, expido el presente en León a a veintiséis de julio de mil novecientos noventa y dos. Firmado.—Pedro María González Romo. 7784

#### NUMERO DOS DE PONFERRADA

Don Sergio Ruiz Pascual, Secretario del Juzgado de lo Social número dos de Ponferrada (León).

Hago saber: Que por providencia dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de Antonio Mosqueira Rua contra Minas Silván, S.L y otros en reclamación por invalidez registrado con el número 669/92 se ha acordado citar a Empresa Minas Silván, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día veintitrés de octubre a las 10,30 horas de su mañana, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso de juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Y para que sirva de citación a la Empresa Minas Silván, S.L., se expide la presente cédula, para su publicación en el **Boletín Oficial** de la provincia y colocación en el tablón de anuncios.

Ponferrada a 28 de julio de 1992.—El Secretario, Sergio Ruiz Pascual. 7789

#### NUMERO UNO DE VIZCAYA

##### Notificación

Magistrado Juez del Juzgado de lo Social número uno de Vizcaya.

Hago saber: Que en autos número 1.013/87, recurso número 261/88, sobre accidente, seguidos a instancia de don Antonio Rodríguez Lobo contra Expelesa y otros, he dictado la siguiente providencia que copiada literalmente dice como sigue:

Dada cuenta. Por recibidos los presentes autos seguidos a instancia de Antonio Rodríguez Lobo contra Expelesa y otros, acútese recibo de la recepción de los mismos al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, procédase al archivo por las presentes actuaciones, previa baja en el libro de registro correspondiente. Así lo acordó y firma S.S.<sup>a</sup>. Doy fe.

Y para que sirva de notificación a la empresa Expelesa, dado su ignorado paradero, se inserta el presente edicto en el **Boletín Oficial** del Señorío de Vizcaya y para su publicación, con la advertencia de que las sucesivas notificaciones se harán en los estrados de este Juzgado.

Bilbao, 25 de junio de 1992.—El Magistrado Juez (ilegible).

6744