



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Administración.-Excma. Diputación (Intervención).  
Teléfono 987 292 171.  
**Imprime.-** Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.-Teléfono 987 225 263. Fax 987 225 264.-E-mail: dlimpre@argored.com

Martes, 3 de abril de 2001

Núm. 78

Depósito legal LE-1-1958.  
Franqueo concertado 24/5.  
Coste franqueo: 15 ptas. / 0,09 €  
No se publica domingos ni días festivos.

### SUSCRIPCIÓN Y FRANQUEO

	Precio (ptas.)	IVA (ptas.)	Franqueo (ptas.)	Total (ptas.)	Total (euros)
Anual	7.580	303	4.500	12.383	74,42
Semestral	4.230	169	2.250	6.649	39,96
Trimestral	2.560	102	1.125	3.787	22,76
Ejemplar ejercicio corriente	77	3	-	80	0,48
Ejemplar ejercicios anteriores	91	4	-	95	0,57

### ADVERTENCIAS

- 1.ª-Los señores Alcaldes y Secretarios municipales dispondrán 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.ª-Las inserciones reglamentarias en el BOLETIN OFICIAL se enviarán a través de la Subdelegación del Gobierno.

### INSERCIONES

129 ptas. / (0,78 €) por línea de 85 mm., salvo bonificaciones en casos especiales para municipios.  
Carácter de urgencia: Recargo 100%.

## SUMARIO

### Página

### Página



Subdelegación del Gobierno .....	-	Administración Local .....	21
Diputación Provincial .....	-	Administración de Justicia .....	-
Administración General del Estado	1	Anuncios Particulares .....	-
Administraciones Autonómicas ....	3		

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

## Tesorería General de la Seguridad Social

### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LEÓN

Relación de trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social a los que no se ha podido notificar por el trámite usual las resoluciones que les afectan, en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, en los domicilios que constan en sus expedientes administrativos, al resultar desconocidos en los mismos, por lo que de acuerdo con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del 27 de noviembre de 1992) en la redacción dada por la Ley 4/99, de 13 de enero (BOE de 14-01-99), se realiza a través de este medio y por anuncio que será expuesto al público en el tablón de edictos de los Ayuntamientos de sus últimos domicilios conocidos:

TRABAJADOR	NAF	RESOLUCION	F. RESOLUCION	F. EFECTOS	LOCALIDAD
ABDELHAHIM YACINI	241010370592	BAJA	14-02-2001	01-03-2001	LEON
PRIMITIVO ALVAREZ LÓPEZ	240050859202	ALTA	29-01-2001	01-01-2001	LEON
ANTONIO FONSECA REGUERO	330069500482	ALTA	07-02-2001	01-01-2001	CUBILLAS DE LOS OTEROS
EVARISTO E. FERNÁNDEZ VECINO	100034689608	ALTA	07-02-2001	01-01-2001	ZOTES DEL PARAMO
ABDELHAHIM YACINI	241010370592	ALTA	09-02-2001	01-02-2001	MATADEON DE LOS OTEROS
FLORENTINO PÉREZ PÉREZ	240051944588	ALTA	14-02-2001	01-02-2001	VILLAQUEJIDA
TEODORO AGENJO MURILLO	280325754282	BAJA	13-02-2001	01-03-2001	TRUCHILLAS
JOSE ANTONIO GARCÍA FERNÁNDEZ	241001992927	BAJA	24-01-2001	01-12-2000	MANSILLA DE LAS MULAS
AURELIANO RODRIGUEZ HERRERO	470014878062	BAJA	12-02-2001	01-02-2001	VALDEMORILLA
MARIA PILAR ALVAREZ BLANCO	241002482775	ALTA	02-03-2001	01-01-2001	BENAVIDES DE ORBIGO
ROBERTO IBAÑEZ RODRÍGUEZ	240037371855	ALTA	21-02-2001	01-01-2001	BENAVIDES DE ORBIGO
MARCELINO GARCÍA GONZÁLEZ	240058799458	ALTA	15-02-2001	01-02-2001	CASTROCONTRIGO
MARCELINO GARCÍA GONZÁLEZ	240058799458	BAJA	02-03-2001	01-03-2001	CASTROCONTRIGO
JOSÉ ALONSO GARCÍA	240043418894	BAJA	22-02-2001	01-03-2001	ASTORGA
ANOUAR OUTGHAL	241009475061	ALTA	22-01-2001	01-12-2000	ASTORGA

Contra estas resoluciones podrá interponerse reclamación previa a la vía jurisdiccional social ante esta Dirección Provincial, donde obran los expedientes que podrán ser consultados en su integridad por los interesados, dentro de los 30 días siguientes a su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (BOE 11-04-95).

Transcurrido el plazo de 45 días desde la interposición de dicha reclamación previa, contados a partir de la fecha de recepción de la misma en cualquier registro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sin que recaiga resolución expresa, la misma podrá entenderse desestimada, según dispone el art. 71.4 de la citada Ley de Procedimiento Laboral.

León, 19 de marzo de 2001.- El Director Provincial, P.D., El Subdirector Provincial de Gestión Recaudatoria, Laureano Álvarez García.



**DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LEÓN - URE 24-01****EDICTO DE NOTIFICACIÓN DE EMBARGO DE VEHÍCULOS**

JUAN BAUTISTA LLAMAS LLAMAS, Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva 24/010 de León.

HAGO SABER: Que en los expedientes administrativos de apremio que se instruyen en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva contra los deudores que a continuación se relacionan, se ha dictado la siguiente:

**DILIGENCIA.-** En el expediente administrativo de apremio que se instruye en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva contra los deudores que figuran en la relación adjunta, por deudas a la Seguridad Social, una vez notificados los débitos perseguidos y no habiéndolos satisfecho, en cumplimiento de las providencias de embargo dictadas en los expedientes de referencia ordenando el embargo de los bienes de los deudores en suficiente cantidad para cubrir el principal de la deuda mas el recargo de apremio y las costas del procedimiento, y conforme a lo previsto en el artículo 120.1 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, **DECLARO EMBARGADOS** los siguientes vehículos de su propiedad.

La Dirección General de Tráfico tomará ANOTACION DEL EMBARGO en los expedientes de los vehículos de referencia, a efectos de constancia en la tramitación de la transferencia que pudiera hacerse a terceras personas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 128.4 del Reglamento, los vehículos trabados deben ponerse, en un PLAZO DE CINCO DIAS, a disposición inmediata de esta Unidad de Recaudación Ejecutiva, con su documentación y llaves necesarias para su apertura, funcionamiento y, si procede, custodia, con la advertencia de que, en caso contrario, dichos actos podrán ser suplidos a costa del deudor y se procederá a solicitar a las Autoridades que tengan a su cargo la vigilancia de la circulación, y a las demás que proceda, la captura, depósito y precinto de los vehículos embargados.

Se les advierte que comparezcan por sí o por medio de representante en el expediente de apremio que se les sigue, y que si transcurridos ocho días de su publicación en el B.O.P., no se personan, se les tendrá por notificado de todas las sucesivas diligencias hasta que finalice la sustanciación del procedimiento, sin perjuicio del derecho que les asiste a comparecer.

Contra el acto notificado, que no agota la vía administrativa, podrá formularse RECURSO DE ALZADA ante Subdirector de Recaudación Ejecutiva de la Tesorería General de la Seguridad Social de León, en el plazo de UN MES, contado a partir de su recepción por el interesado, conforme a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1.994, de 20 de Junio (B.O.E. del día 29), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, en relación con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, significándose que el procedimiento de apremio no se suspenderá sin la previa aportación de garantías para el pago de la deuda.

<u>EXPEDIENTE</u>	<u>DEUDOR</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>VEHICULOS</u>
24018900050288	Juan Ramón Castro Dominguez	Ponce de Minerva, 4-LEON	LE-9325-AD
24019200145353	Pedro García García	Pérez Galdós, 29 - 3º B-LEON	LE-4501-X
24019400028506	María del Mar García Quintana	Santa Cruz, 3 - 2º A-LEON	LE-5012-AD
24019400037600	Transportes Sutra, S.L.	Pl. Jose Antonio, 1-LEON	LE-1745-R
24019400073366	Fermin Arias Arias	Pl. Bierzo, 4-LEON	LE-7822-Y C-3772-BDK
24019400083874	Carmen Piñero Mate	Collado Cerredo, 5-LEON	M-4818-LV
24019600028156	Jose Maria Ajenjo Redondo	Misericordia, 9-LEON	LE-9919-AG
24019900000858	Morán Pellitero Fructuoso	Ildefonso Fierro, 17-LEON	LE-2851-S
24019900013790	Jose Antonio Aparicio Martín	Laureano Diez Canseco, 27-LEON	LE-4608-U
24019900056028	Jose María Rivas Pastrana	Gran Vía de San Marcos, 53-LEON	LE-4308AD
24010000007369	Pilar Estevez Pedraz	Paseo Quintanilla, 6-LEON	LE-2898-Y
24010000010504	Aniseno Sanchez Serrano	Padre Coll. 40-S.ANDRES RABANED	LE-6209-V
24010000015251	Martínez Cañibano Felipe	Santa Nonia, 14 - 5º C-LEON	LE-2669-X
24010000016261	Manuel Vicente Iglesias Díaz	Cañónigo Juan Grajal, 4- 2º A-LEON	LE-1536-AG
24010000017069	Jose Luis Canal Alfageme	Velazquez, 1-LEON	LE-7655-AF
24010000017978	Otero Vázquez M Jose Marta	Gran Vía de San Marcos, 39-LEON	LE-9535-AH
24010000022729	Cordón Tena Luis Alberto	Jose María Pereda, 10-LEON	LE-1098-P M-0723-UJ
24010000022931	César Fernando García Oblanca	Jose Antonio, 10-LEON	LE-4746-T
24010000023436	Gonzalo Muñoz Amigo	Pare Collio, 57 - S.ANDRES RABANE	LE-3174-X
24010000023537	Constantino Pérez Valentin	Miguel Hernández, 7 - VILLAQUILA	LE-9211-AB
24010000024345	Eliseo Mata González	Av. Telefónica, 3-MANSILL PARAMO	LE-8044-V
24010000025557	Jose Luis Pérez Gil	Moisés de León, 24-LEON	LE-5060-Z
24010000025658	Eugenio Pérez Gil	Moisés de León, 24-LEON	LE-8178-U
24010000066680	Visual Public, S.L.	El Polar, 1-VALDEFRESNO	O-4758-AJ

DÉBITOS AL I.N.E.M.

<u>EXPEDIENTE</u>	<u>DEUDOR</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>VEHÍCULOS</u>
24019800001235	Agustin García Gutierrez	Alvaro López Nuñez, 47-LEON	LE-6573-P
24019800004770	Hugo N. Chachero Biennevies	Mariano Andrés, 2 - 2º Dcha-LEON	M-1852-IW
León, 20 de marzo de 2001.-El Recaudador Ejecutivo, Juan Bautista Llamas Llamas.			
			2400
			18.000 ptas.

**Junta de Castilla y León****DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN****Oficina Territorial de Trabajo****Unidad de Relaciones Laborales**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Consejo Comarcal del Bierzo (código 240135-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en Materia de Trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOC y L número 183 de 24-9-97).

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

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

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

León, 21 de marzo de 2001.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Otazu Sola.

\*\*\*

En Ponferrada, Pasaje Federico Fernández Luaña, 2 - 2PL, sede del Consejo Comarcal del Bierzo, a cuatro de enero de dos mil uno, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio del Personal Laboral del Consejo Comarcal del Bierzo, presidida por, don Jesús Esteban Rodríguez Presidente del Consejo, con asistencia, por parte de la Corporación, del Consejero Delegado de Cuentas y Hacienda, don Francisco Ramón Abella; y, por parte de los trabajadores, doña Angeles de la Paz González-Zabaleta Fernández, como Delegada del Personal; Dña. Dolores Haro Gómez trabajadora del Consejo Comarcal, y actuando como secretario el Interventor del Consejo Comarcal D. Oscar J. Luaces de la Herrán, todo ello al objeto de aprobar el indicado Convenio que, luego de las deliberaciones que constan en las actas respectivas, queda redactado del modo siguiente:

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO****CAPÍTULO I****Ambito de aplicación y vigencia****Artículo 1. Ambito de aplicación.**

1. El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral del Consejo Comarcal del Bierzo y de sus organismos autónomos.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, salvo que se disponga expresamente lo contrario, los trabajadores temporales con subvenciones finalistas o mediante Convenios específicos con entidades públicas o privadas.

3.- No obstante lo anterior, se declaran expresamente incluidos los puestos de trabajo temporales incluidos en el ANEXO I.

**Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.**

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincial» y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2001.

2. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2001

3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a las terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este periodo.

4. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

5. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

## CAPÍTULO II

### Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación de Convenio

#### Artículo 3. Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación (CIVEA)

1. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo.

Esta Comisión estará compuesta por 3 miembros de cada una de las partes.

2. La Comisión se reunirá cuando lo soliciten al menos dos de los componentes de la parte social o Administración.

3. Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50 por ciento de cada una de las dos representaciones de la Comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculantes para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo. Si tuviesen carácter normativo, pasarán a integrarse en su articulado por el mismo procedimiento que la aprobación de este Convenio Colectivo.

4. Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la CIVEA seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

#### Artículo 4. Competencia.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

#### Artículo 5. Sistema de clasificación.

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, categorías y, en su caso, especialidades y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional del personal, y de favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

#### Artículo 6. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

#### *Artículo 7. Grupos profesionales.*

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

##### **GRUPO A:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

##### **GRUPO B:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

##### **GRUPO C:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

##### **GRUPO D:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

##### **GRUPO E:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

## CAPÍTULO V

### Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

#### *Artículo 8. Modificación sustancial de las de condiciones de trabajo.*

Los órganos competentes del Consejo Comarcal del Bierzo, en cada caso, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de modificación se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, la Administración abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

#### Artículo 9. Movilidad funcional.

1. Los órganos competentes del Consejo Comarcal del Bierzo podrán acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.
2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.
3. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se procederá a la readaptación en su caso del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo siguiente.

En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

#### Artículo 10. Funciones de distinto grupo profesional.

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Administración podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados, de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo siguiente del Convenio.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo profesional.

2. La Administración deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

### CAPÍTULO VI

#### Sistema de provisión de vacantes y promoción

#### Artículo 11. Principios generales.

1. El ingreso en el ámbito del Convenio se producirá siempre por el grupo profesional correspondiente a la titulación exigida.
2. Los puestos de trabajos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y el siguiente orden:
  1. Reingreso, según lo establecido en el artículo 35 del presente Convenio.
  2. Promoción profesional.
  3. Movilidad entre Administraciones Públicas.
  4. Convocatoria libre.

#### Artículo 12. Promoción profesional.

1. La Administración convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por otros turnos.

En este turno podrán participar todos los trabajadores fijos y temporales según la naturaleza del puesto a cubrir, del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

2. Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, podrán promocionar en este turno al grupo profesional inmediatamente superior sin necesidad de tener la titulación exigida. Se exceptúan las plazas de los grupos profesionales A y B o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

*Artículo 13. Movilidad entre Administraciones Públicas.*

Finalizado el turno de promoción profesional y con cargo a las plazas que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender peticiones de traslado formuladas por trabajadores de otras Administraciones Públicas. En todo caso, será requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslado que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita.

*Artículo 14. Convocatoria libre.*

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Se reservará, como mínimo, un 3 por 100 de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

*Artículo 15. Sistema de selección.*

Los sistemas de selección serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición, y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

Cuando se recurra al concurso o al concurso-oposición el órgano convocante correspondiente fijará la lista de méritos y su valoración.

Caso de utilizarse el concurso-oposición habrá que superar la oposición para entrar en la fase de concurso.

*Artículo 16. Convocatoria.*

Los procesos de cobertura de vacantes se harán mediante convocatoria pública. En la convocatoria habrán de constar los siguientes datos:

1. Número y características de las plazas.
2. Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
3. Requisitos exigidos a los candidatos.
4. Baremación en su caso.

*Artículo 17. Organos de selección.*

1. Cada órgano de selección estará compuesto, como mínimo, por tres representantes de la Administración, uno de los cuales será Presidente y otro actuará de Secretario, y por dos de los trabajadores, designados en este caso por la CIVEA.

2. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.

3. Todos los miembros del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado. En el supuesto de ser funcionarios deberán pertenecer a grupo de titulación equivalente igual o superior.

4. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso, adjudicándose las plazas atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso, el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.

*Artículo 18. Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales A y B y de un mes para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### Artículo 19. Personal temporal.

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.
2. Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato. Así, se recurrirá a los Servicios Públicos de Empleo para las contrataciones previsibles por su carácter estacional y siempre que las características de las tareas a desempeñar así lo aconsejen. Corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo la preselección de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos por el órgano convocante, y al órgano de selección creado al efecto la selección final de los trabajadores.
3. Podrán también establecerse relaciones de candidatos para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo bien mediante convocatoria pública al efecto y, en todo caso, previa la autorización correspondiente.
4. Igualmente podrán utilizarse los procesos selectivos previstos para el personal laboral de carácter fijo, procediendo a una simplificación del procedimiento que posibilite una cobertura más ágil de las necesidades.

### CAPÍTULO VII

#### Jornada y horarios

#### Artículo 20. Jornada.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será, con carácter general, de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes y en horario diario, con carácter general, de 8 horas de la mañana a 15 horas de la tarde.

No ostante, existirá horario diario especial reducido (de 9 a 14 horas) en Navidad (desde el día 26 de diciembre hasta el 5 de enero siguientes), Semana Santa (de lunes a miércoles previo) y Fiesta de la Encina (desde el día del pregrón).

2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.
3. En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de jornada superior a la ordinaria con el límite de mil ochocientos veintiséis (1.826) horas en cómputo anual, equivalentes a cuarenta horas semanales.

#### Artículo 21. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Esta interrupción no habrá de afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, habrá de efectuarse entre las diez y las once treinta horas.

#### Artículo 22. Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

#### Artículo 23. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 35 horas semanales o, en su caso, las que excedan de la jornada contemplada en el artículo 20.3 del presente Convenio.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será de dos horas y media. Si así se pacta se retribuirán en metálico conforme a lo establecido en el artículo 49 del Convenio.

Caso de compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En ningún caso las mismas podrán exceder de sesenta horas anuales, salvo las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.



**Artículo 24. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.**

En caso de baja por incapacidad temporal legalmente declarada, cuando implique hospitalización o permanencia en el domicilio, La Administración complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente Convenio.

## CAPÍTULO VIII

## Vacaciones, licencias y permisos

**Artículo 25. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada departamento u organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

En caso de discrepancia entre trabajadores de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

**Artículo 26. Licencias.**

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente.

**Artículo 27. Permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días, siempre que ésta se encuentre al menos a 40 kilómetros de distancia. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquéllos y a los abuelos y hermanos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. 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 tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

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

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

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

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

Las discrepancias surgidas entre administración y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g) y h) de este artículo serán resueltas por la CIVEA, sin perjuicio de la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimientos Laboral.

j) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

k) Los días 24 y 31 de diciembre, que no serán cambiables por días no festivos.

## CAPÍTULO IX

### Formación

#### Artículo 28. Principios generales.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la propia Administración.

#### Artículo 29. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.

b) Permisos, percibiendo sólo el sueldo y el complemento personal de trienios, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

## CAPÍTULO X

### Incompatibilidades

#### Artículo 30. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

## CAPÍTULO XI

### Suspensión y extinción del contrato de trabajo

#### Artículo 31. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de trienios, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, si el hijo adoptado o acogido es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado o acogido es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) Nombramiento de alto cargo o personal eventual. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

f) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

g) Incapacidad permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 32. Excedencia voluntaria.*

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Administración.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será un puesto del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de trienios y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de Trienios y a reingresar al servicio activo.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: Quedará en esta situación el trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio Colectivo, aun cuando no hubiera cumplido un año de Trienios en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

### *Artículo 33. Efectos de la excedencia voluntaria sobre Los Trienios y la promoción.*

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de Trienios ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

### *Artículo 34. Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de Trienios de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no les sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del Sueldo, pagas extraordinarias, Trienios.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme; sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del Sueldo, pagas extraordinarias y trienios.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

### *Artículo 35. Reingresos.*

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, y, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

### *Artículo 36. Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 37. Jubilación.**

Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. De acuerdo con las limitaciones de las Leyes de Presupuestos y normativa concordante, la Administración sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador.

**CAPÍTULO XII****Salud laboral y acción social****Artículo 38. Salud laboral. Principios generales.**

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento la Administración, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados Públicos, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

**Artículo 39. Medios y equipos de protección personal.**

Los departamentos y organismos facilitarán a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen.

**Artículo 40. Movilidad funcional para protección a la maternidad.**

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 41. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.**

La Dirección del centro, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Al tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al centro, y éste recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

## CAPÍTULO XIII

## Estructura salarial

*Artículo 42. Principios generales.*

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

*Artículo 43. Estructura retributiva.*

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A) Sueldo.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Otras retribuciones de carácter personal:
  - 1. Trienios.
  - 2. Complementos personales absorbibles.
- D) Complementos salariales:
  - 1. Complemento de destino
  - 2. Complemento específico.
  - 3. Complemento de productividad.
- E) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.
- F) Retribución en especie.

2. El Sueldo, las pagas extraordinarias, los trienios y el complemento de destino tendrán la cuantía que se fije para cada uno de los grupos o niveles en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

*Artículo 44. Sueldo y Trienios.*

El personal percibirá en tales conceptos, según su encuadramiento, las cantidades fijadas para los grupos A,B,C,D y E, de la Función Pública de la Administración del Estado, devengándose los trienios desde el día primero del mes en que se cumplan.

*Artículo 45. Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de sueldo y trienios, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

*Artículo 46. Complemento de Destino.*

Los puestos se clasificarán en treinta niveles, la asignación de los mismos y su cuantía viene establecida en los cuadros retributivos estipulados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario a su servicio.

La actualización de su cuantía se producirá en los mismos porcentajes que señalen la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal a su servicio.

*Artículo 47. Complemento Específico.*

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, turnicidad, especial disponibilidad, toxicidad, festividad, jornada partida, nocturnidad, etc. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo se considerarán todas aquellas condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

Sus cuantías son las fijadas en el anexo retributivo actualizándose en los mismos porcentajes que señale la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal a su servicio.

*Artículo 48. Complementos personales absorbibles*

Cuando un trabajador viniera percibiendo un complemento personal transitorio, operará la compensación y absorción previstos en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones, de acuerdo con el orden y las reglas siguientes:

- a) Absorción del 50 por 100 de incremento que experimente el Sueldo, incluida la parte de pagas extraordinarias, por aplicación del porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.

b) Absorción del 100 por 100 del exceso de incremento que experimente el Sueldo -incluida la parte de pagas extraordinaria- sobre el porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.

c) Absorción del 100 por 100 de los incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de grupo profesional, reconocimiento de nuevos pluses o complementos de puesto de trabajo, a excepción de los contemplados en el apartado 3.2 de este artículo, o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo y periódico.

#### *Artículo 49. Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensables la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que en ningún caso podrán superar el máximo legal permitido y que vengan producidas por aquellos supuestos de fuerza mayor o reparaciones imprescindibles o urgente, se compensarán con descansos.

Cuando las necesidades del servicio no lo permitan, se abonarán con el mismo incremento sobre la hora ordinaria. Se abonarán las compensaciones dentro del mes siguiente al de su realización. El trabajador deberá solicitar el permiso compensatorio, ratificado por el Jefe del Servicio, a la Unidad Personal.

Mensualmente se notificará a los Representantes Sindicales las cuantías nominales abonadas por estos conceptos.

#### *Artículo 50. Productividad.*

El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivo asignado al mismo.

#### *Artículo 51. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.*

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### *Artículo 52. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.*

Se entienden por tales: las percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo, los pluses de distancia y de transportes urbanos, los gastos de locomoción y las dietas de viaje. Estos últimos se encuentran regulados en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas.

#### *Artículo 53. Retribución en especie.*

Las retribuciones en especie se someterán a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

### CAPÍTULO XIV

#### Régimen disciplinario

#### *Artículo 54. Graduación de las faltas.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

El uso de tabaco en lugar público.

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

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

a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

- b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
- b.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
- b.7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- b.12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- b.14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
- b.15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- c.4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- c.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
- c.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c.8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
- c.9. El acoso sexual.
- c.10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- c.11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.12. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.
- c.13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
- c.14. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
- c.15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- c.16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
- c.17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

#### Artículo 55. Sanciones.

1. 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.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.



c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

*Artículo 56. Tramitación y procedimiento sancionador.*

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado y a los representantes de los trabajadores.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor y a los representantes de los trabajadores. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de cinco días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpaado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos: En el plazo de 15 días desde la incoación del expediente, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de cinco días hábiles. Asimismo, se dará traslado a los Delegados de personal para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución: Se dará traslado del expediente al Presidente del Consejo Comarcal del Bierzo que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de cinco días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará a los o Delegados de personal.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

#### *Artículo 57. Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo 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 o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

#### *Artículo 58. Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

#### *Artículo 59. Denuncia a instancia de parte.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí 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 personal o profesional. La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

### CAPÍTULO XV

#### Régimen de representación del personal

#### *Artículo 60. La representación colectiva de los trabajadores.*

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en este capítulo.

2. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

#### *Artículo 61. Representación unitaria de los trabajadores.*

Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio los Delegados de Personal.

#### *Artículo 62. Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal.*

Los Delegados de personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

a) Se facilitarán a los Delegados de personal los tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

b) Dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación:

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

#### *Artículo 63. Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, disfrutará según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.

- c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.
- e) Ningún Delegado de Personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

#### *Artículo 64. Reuniones y asambleas de los trabajadores.*

1. Los Delegados de personal podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.
2. Asimismo, los Delegados de personal podrán convocar asambleas en los centros de trabajo dentro del horario laboral, y previa autorización de la dirección del centro, en las condiciones siguientes:

- a) Únicamente se concederá autorización hasta un máximo de 5 horas anuales.
- b) En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios.
- c) El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la Dirección del centro con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Administración y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

#### *Artículo 65. Cuota sindical.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la Administración descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.
2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la Administración un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

#### *Artículo 66. Solución de conflictos colectivos.*

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la CIVEA.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

2. En el caso de que la Comisión Paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

3. En todo caso, las partes se comprometen a negociar en el más breve plazo posible un sistema de solución extrajudicial de los conflictos, individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.

### CAPÍTULO XVI Derecho supletorio

#### *Artículo 70. Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

#### *Disposición adicional.*

De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad las condiciones anteriormente vigentes constituyendo un todo indivisible. Sus condiciones económicas y de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

### ANEXO I

<u>GRUPOS</u>	<u>CATEGORIAS</u>	<u>NIVELES</u>
Gr. A	Arquitecto	28
	Técnico Jurídico	24
	Médico	24
	Psicólogo	24
	Asesor Laboral	22
Gr. B	Ingeniero Técnico Obras Públicas	24
	Ingeniero Técnico Forestal	22
	Asistente Social	18
	Educador de Familia	18
	ATS/DUE	18
Gr.C	Programador	20
	Administrativo de Gestión	16
Gr.D	Auxiliar Administrativo de Gestión	14
	Auxiliar Administrativo	12
	Auxiliar de Recepción	10

### ANEXO II

#### Tabla Salarial

TABLA SALARIAL (importe anual en ptas)

<u>CATEGORÍA</u>	<u>SUELDO</u>	<u>C.DESTINO</u>	<u>C.ESPECIFICO</u>	<u>TOTAL ANUAL</u>
Arquitecto	2.301.740	1.488.600	20.13.192	5.803.532
Técnico Jurídico	2.301.740	1.042.428	942.096	4.286.264
Médico	2.301.740	1.042.428	711.936	4.056.104
Psicólogo	2.301.740	1.042.428	711.936	4.056.104
Asesor Laboral	2.301.740	911.712	374.532	3.587.984
Ing.Téc. de Obra Públicas	1.953.560	1.042.428	942.096	3.938.084
Ing.Téc. Forestal	1.953.560	911.712	900.396	3.765.668
Asistente Social	1.953.560	705.960	183.972	2.843.492
Educador de Familia	1.953.560	705.960	183.972	2.843.492
ATS/DUE	1.953.560	709.960	183.972	2.843.492
Programador	1.456.238	786.300	900.396	3.142.934
Administrativo de Gestión	1.456.238	625.692	727.248	2.809.178
Aux.Admtvo. de Gestión	1.190.728	545.376	555.384	2.291.488
Auxiliar Administrativo	1.190.728	645.012	281.544	1.937.284
Auxiliar de Recepción	1.190.728	384.744	61.488	1.636.960

## ANEXO III

## VALOR DEL TRIENIO DE ANTIGÜEDAD (importe anual en ptas.)

<u>GRUPO</u>	<u>VALOR DEL TRIENIO</u>		
Gr. A	88.410		
Gr. B	70.742		
Gr. C	53.088		
Gr. D	35.462	2447	325.000 ptas.

## Administración Local

### Ayuntamientos

#### SAN ANDRÉS DEL RABANEDO

De conformidad con lo establecido en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de los expedientes sancionadores que se indican a continuación, instruidos por este Ayuntamiento a las personas o entidades que se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Expediente	Denunciado	D.N.I.	Matrícula	Fecha	Pts/Euros	Art	Apt	Op	Pcto	
001519/2000	JOSE	VILLAR DIEZ	LE-9253-O	10/11/2000	5000 /30	94	2	1D	RGC	
001665/2000	GONZALO	ALONSO CELADILLA	11379418	LE-8524-AH	4/12/2000	5000 /30	94	2	1D	RGC
001666/2000	MANUEL	HIDALGO GAVELA	9677641	M-9961-IX	4/12/2000	5000 /30	94	2	1K	RGC
001686/2000	LUIS	MONTAÑO BLANCO	9597600	M-7125-BZ	8/12/2000	5000 /30	94	2	1D	RGC
001691/2000	JOSE I.	FDEZ D CASTILLO	9772391	LE-7695-M	10/12/2000	3000 /18	167		1A	RGC
001693/2000	S.L	CONSTRUCCIONES ROS.	24217358	LE-8562-M	11/12/2000	3000 /18	36			OMT
001718/2000	EDUARDO	APARICIO REGIL	9788367	LE-7873-X	12/12/2000	5000 /30	94	2	1D	RGC
001736/2000	ANONIO AGUSTIN	VARELA CUESTA	9769913	LE-2970-N	14/12/2000	3000 /18	154		1A	RGC
001738/2000	EUSEBIO	RIOL FERNANDEZ	9741914	LE-6089-I	14/12/2000	3000 /18	154		1A	RGC
001759/2000	ASUNCION	BARTOLOME DIEZ	9752837	LE-3458-K	18/12/2000	3000 /18	171		1A	RGC
001768/2000	MIGUEL ANGEL	SANTOS RAMOS	9729710	LE-4909-AG	21/12/2000	5000 /30	94	2	1D	RGC
001773/2000	SA	FOTOCOMP. VEGA	78512217	M-9747-IY	25/12/2000	3000 /18	47			OMT
001778/2000	JOSE GREGORIO	GONZALEZ AYET	9758248	P-3759-G	29/12/2000	5000 /30	94	2	1C	RGC
001779/2000	PEDRO A.	GLEZ FDEZ	9767894	LE-4445-J	29/12/2000	3000 /18	36			OMT
001784/2000	BERNARDO	PEREZ GIL	9581617	LE-1861-I	30/12/2000	10000 /60	94	2	1E	RGC
000004/2001	MARTA MARIA	CAMPILLO LLAMAS	9782128	LU-8715-M	1/1/2001	5000 /30	94	2	1D	RGC
000010/2001	AMANDO	GARCIA GONZALEZ	9779070	LE-2615-W	2/1/2001	5000 /30	94	2	1D	RGC
001798/2000	BERNARDO	FERNANDEZ CENTENO	9650245	LE-1595-Y	31/12/2000	5000 /30	94	2	1D	RGC
000016/2001	IGNACIO	MANZANO LLAMAZARES	9798620	LE-2068-AC	3/1/2001	5000 /30	94	2	1D	RGC
000019/2001	JULIA	RODRIGUEZ SAN JOSE	12216763	LE-7370-M	4/1/2001	3000 /18	36			OMT
000033/2001	LUISA	RODRIGUEZ ORTEGA	689670	LE-8956-T	5/1/2001	3000 /18	154		1A	RGC
000034/2001	Mª DEL ROSARIO	GONZALEZ UROZ	9711670	LE-0972-N	5/1/2001	5000 /30	94	2	1C	RGC
000011/2001	<b>ANDRES</b>	VILORIO SANCHEZ	9701796	LE-1790-V	2/1/2001	3000 /18	154		1A	RGC

Expediente	Denunciado	D.N.I.	Matrícula	Fecha	Pts/Euros	Art	Apt	Op	Pcto
000038/2001	MA ANGEL	LUEZAS OCARIZ	5398163	M-7539-YT	5/1/2001	3000	/18	154	1A RGC
000043/2001	JUAN MANUEL	LLANOS ALLER	9768251	LE-2026-P	8/1/2001	3000	/18	154	1A RGC
000048/2001	MARIA CRISTINA	DIEZ GONZALEZ	9761665	VA-4005-G	8/1/2001	3000	/18	36	OMT
000051/2001	Mª ISABEL	CARBALLO VALES	9757069	LE-5525-Z	8/1/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000052/2001	JOSE SANTIAGO	SEGUI FERNANDEZ	9718597	LE-4922-X	8/1/2001	5000	/30	94 2	1K RGC
000057/2001	CONSTRUCC. JOME SL		24079394	LE-3608-T	9/1/2001	3000	/18	171	1A RGC
000071/2001	CRISTINA	FERNANDEZ FIDALGO	9794063	ZA-2233-E	10/1/2001	3000	/18	36	OMT
000081/2001	JORGE	VICARREGUI CID	71428169	LE-8160-I	10/1/2001	3000	/18	146 1	1A RGC
000090/2001	JESUS	DUEÑAS PEREZ	9694428	LE-6369-X	11/1/2001	3000	/18	154	1A RGC
000091/2001	DOLORES	ARES ORTEGA	10195168	LE-1410-J	11/1/2001	3000	/18	154	1A RGC
000109/2001	JOSE LUIS	FERNANDEZ CAMPILLO	9766802	O-0981-AM	11/1/2001	3000	/18	154	1A RGC
000111/2001	FEDERICO	SANTIAGO MARTINEZ	13763399	S-2704-AJ	11/1/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000118/2001	AMADEO	MORERA ROBLES	71419021	LE-6751-L	12/1/2001	3000	/18	146 1	1A RGC
000127/2001	JOSE ANTONIO	OBLANCA REDONDO	00415476	M-2383-GJ	13/1/2001	3000	/18	36	OMT
000128/2001	RAQUEL	GONZALEZ CARRERA	10195050	M-7693-NF	14/1/2001	5000	/30	94 2	1K RGC
000133/2001	MIGUEL ANGEL	CASTRO MARTINEZ	9717331	LE-3817-P	15/1/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000136/2001	SL	PROMO PORMA FDEZ	24356826	LE-9382-P	15/1/2001	3000	/18	154	1A RGC
000142/2001	S.L	CONSTR. MET. G COMEG24327850		LE-3768-AD	16/1/2001	3000	/18	23	OMT
000146/2001	BELARMINO	MUÑIZ GONZALEZ	9489663	LE-8949-AB	16/1/2001	3000	/18	23	OMT
000151/2001	YOLANDA	FERNANDEZ VAZQUEZ	9786788	LE-1099-P	5/1/2001	3000	/18	154	1A RGC
000152/2001	RODOLFO	NICANOR DEL CANO	9764631	LE-0745-V	16/1/2001	3000	/18	171	1A RGC
000153/2001	FERONIMO	SUAREZ FUERTES	9783609	LE-1183-AB	16/1/2001	30000	/180	57 1C 01	RGC
000166/2001	LUIS	MONTAÑO BLANCO	9597600	M-7125-BZ	17/1/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000168/2001	JULIO	GARCIA MARTINEZ	9710320	LE-2459-W	17/1/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000173/2001	ANTONI F.	PEREZ LOPEZ	22720824	LE-9994-J	17/1/2001	3000	/18	36	OMT
000189/2001	INMACULADA	MOLST CASTELLO	46123132	LE-6804-AC	5/1/2001	3000	/18	154	1A RGC
000203/2001	JUAN JOSE	MARCOS ARANDA	9775592	M-9055-SC	21/1/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000218/2001	CARMEN	GARCIA MARQUES	10062526	LE-4768-W	22/1/2001	3000	/18	154	1A RGC
000234/2001	EMILIO	OBLANCA FERNANDEZ	9748093	3242 BCK	23/1/2001	15000	/90	143 1	1A RGC
000237/2001	JESUS	FERNANDEZ VILLAFANE	30570963	LE-0595-Z	23/1/2001	3000	/18	167	1A RGC
000246/2001	S.L	MEDIEVO	24276750	LE-6651-AB	23/1/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000253/2001	SILVINO	ALVAREZ RODRIGUEZ	9591601	LE-1639-AF	24/1/2001	5000	/30	94 2	1C RGC
000255/2001	AVELINO	MORAN DIEZ	71415136	LE-6066-S	24/1/2001	5000	/30	94 2	1C RGC
000273/2001	JULIO	PEREZ GARCIA	16800029	SO-9217-F	25/1/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000276/2001	ANTONIO FCO	PEREZ LOPEZ	22720824	LE-9994-J	25/1/2001	3000	/18	36	OMT
000286/2001	CARLOS	MELLADO RODRIGUEZ	71432528	O-6647-AD	29/1/2001	3000	/18	36	OMT
000290/2001	RUBEN	GARCIA MARTINEZ	71432689	LE-1101-P	30/1/2001	3000	/18	154	1A RGC
000291/2001	RUFINO	TEJERINA DEL BLANCO	9534546	LE-9549-AD	30/1/2001	3000	/18	146 1	1A RGC
000294/2001	MANUEL	ALONSO GUTIERREZ	9706510	LE-9810-Y	30/1/2001	3000	/18	146 1	1A RGC
000297/2001	ADELINA	VEGA PEDROCHA	9742797	VA-6408-L	30/1/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000317/2001	BELARMINO	MUÑIZ GONZALEZ	9489663	LE-8949-AB	31/1/2001	3000	/18	23	OMT
000318/2001	ISIDORO	GONZALEZ MARTINEZ	9723770	LE-3939-AJ	31/1/2001	3000	/18	23	OMT

Expediente	Denunciado	D.N.I.	Matrícula	Fecha	Pts/Euros	Art	Apt	Op	Pcto
000327/2001	SL	INMOBI. L DORADO	24308876	LE-7169-M	1/2/2001	3000	/18	152	1B RGC
000332/2001	PEDRO	ALVAREZ ARAGON	9727741	LE-6119-AF	1/2/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000335/2001	JOSE MARIA	JIMENEZ GARCIA DE M.	3766780	LE-4294-AB	1/2/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000337/2001	ANGEL PABLO	BLANCO MARCOS	11064357	LE-7566-AD	1/2/2001	3000	/18	18 1	03 RGC
000348/2001	PEDRO	RICOTE OLIVEROS	9755768	LE-1420-AB	2/2/2001	3000	/18	146 1	1A RGC
000349/2001	SL	PANIFIC. S HONORATO	24007809	LE-4927-Y	2/2/2001	3000	/18	146 1	1A RGC
000352/2001	LUIS MANUEL	GUTIERREZ GONZALEZ	71430274	LE-0903-AG	2/2/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000353/2001	MANUEL JESUS	LOPEZ SANCHEZ	9708752	M-9434-FS	2/2/2001	3000	/18	36	OMT
000359/2001	JOSE JAVIER	LAIZ FERNANDEZ	9733541-X	LE-3979-X	3/2/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000361/2001	FERNANDO	ARIAS DE CABO	9780577	LE-0524-T	4/2/2001	3000	/18	23	OMT
000373/2001	MARIA FERNANDA	HERNANDEZ JIMENEZ	71431353	LE-7669-G	7/2/2001	3000	/18	36	OMT
000374/2001	MAXIMO	SOTO ALVAREZ	9694330	LE-2207-IJ	7/2/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000376/2001	MAXIMO	SOTO ALVAREZ	9694330	M-2207-IJ	8/2/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000381/2001	OVIDIO	GONZALEZ GARCIA	9653316	LE-0176-J	8/2/2001	3000	/18	171	1A RGC
000389/2001	ARGIMIRO	SANTOS VIDAL	9750531	LE-9932-AD	8/2/2001	10000	/60	94 2	1E RGC
000393/2001	BELISARIO	LERA GONZALEZ	9496623	LE-9911-X	9/2/2001	5000	/30	94 2	1D RGC
000406/2001	MANUEL	ESCUDERO GOMEZ	4509520	VA-6168-S	9/2/2001	3000	/18	171	1A RGC
000412/2001	HERMOGENES M	ALVAREZ IGLESIAS	21449851	M-2089-MM	11/2/2000	10000	/60	94 2	1F RGC
000418/2001	PEDRO ANTONIO	GONZALEZ FERNANDEZ	9767894	LE-4445-J	12/2/2000	3000	/18	36	OMT
000496/2001	SANTIAGO	SARMIENTO CARMENEZ	9696567	M-1232-FW	19/2/2001	3000	/18	154	1A RGC

Los correspondientes expedientes obran en la Policía Local de este Ayuntamiento, haciendo saber a los interesados que les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de León, con aportación o proposición de las pruebas que estimen oportunas.

En los supuestos en los que los titulares fuesen los conductores, esta notificación surtirá efectos de notificación de la denuncia. Si transcurrido el plazo indicado no presentase alegaciones, esta notificación tiene carácter de propuesta de resolución (art. 13.2 del RD 1398/1993, de 4 de agosto).

San Andrés del Rabanedo, 19 de marzo de 2001.-El Alcalde, Miguel Martínez Fernández.

2468

41.000 ptas.

\* \* \*

El Pleno del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo aprobó provisionalmente, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de enero de 2.001:

- La modificación de la Ordenanza Fiscal nº 3, reguladora del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, con el objeto de incluir en el artículo 14º un nuevo apartado 2, con el porcentaje de reducción del valor catastral aplicable.

- La Ordenanza Fiscal nº 20, reguladora de la Tasa por la prestación del servicio de celebración de matrimonios civiles en el Ayuntamiento.

Expuestos al público los citados expedientes en los términos legalmente prevenidos y por haber finalizado el periodo de exposición sin que se hubieran presentado alegaciones, de conformidad con lo previsto por el artículo 17.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, procede entender definitivamente adoptados los acuerdos hasta entonces provisionales, cuyo texto íntegro es el que sigue:

1.- MODIFICACION DE LA ORDENANZA FISCAL Nº 3, REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE EL INCREMENTO DE VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA.

Se modifica el art. 14º de la Ordenanza Fiscal nº 3, reguladora del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, al objeto de incluir un nuevo apartado 2, con el porcentaje de reducción del valor catastral aplicable, quedando su redacción definitiva como sigue:

#### CUOTA TRIBUTARIA

Artículo 14º.- 1.- La cuota de este impuesto será el resultante de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen del 28 %.

2.- A efectos de aplicación de lo prevenido por el apartado 7 del artículo 108 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se establece como porcentaje único de reducción del nuevo valor catastral el 40%.

2.- ORDENANZA FISCAL Nº 20, REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CELEBRACIÓN DE MATRIMONIOS CIVILES EN EL AYUNTAMIENTO.

#### DISPOSICION PRELIMINAR

Artículo 1º.- En uso de las facultades concedidas por los artículos 106 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en relación con el artículo 20 y artículos 2.1.e); 6 al 19; 41-48; 117 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, según redacción dada por la Ley 25/1998, de 13 de julio, de modificación del Régimen Legal de Tasas Estatales y Locales y de Reordenación de las Prestaciones Patrimoniales de carácter Público, así como restantes concordantes disposiciones, el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo acuerda exaccionar y regula por la presente Ordenanza la Tasa por la prestación del servicio de matrimonios civiles en el Ayuntamiento.

#### HECHO IMPONIBLE

Artículo 2º.- Constituye el hecho imponible de la tasa regulada en esta Ordenanza la prestación del conjunto de actuaciones relativas a la celebración de matrimonios civiles en el Ayuntamiento, tales como las de tramitación del expediente gubernativo, previas y posteriores a la celebración, la organización del acto por el Área de Bienestar Social, incluyendo los medios personales y materiales precisos al efecto y cuantas otras que resulten precisas en cada caso para una adecuada prestación del servicio.

#### SUJETO PASIVO

Artículo 3º.- Son sujetos pasivos, a título de contribuyentes, las personas que contraen el matrimonio civil, quedando ambos solidariamente obligados al pago de la tasa frente a la Administración municipal.

#### RESPONSABLES DEL TRIBUTO

Artículo 4º.- El régimen de responsabilidad se sujeta a las normas generales dispuestas por los artículos 37 y siguientes de la Ley 230/1963, de 28 de diciembre, General Tributaria.

#### CUOTA TRIBUTARIA

Artículo 5º.- Se establece como cuota tributaria a abonar por los sujetos pasivos de la tasa la cantidad de 15.000 pts. (90,15 euros).

**EXENCIONES Y BONIFICACIONES**

Artículo 6º.- Salvo lo previsto en los párrafos siguientes, no se reconoce exención tributaria alguna en el pago de esta tasa.

Se establece una deducción sobre la cuota tributaria de 5.000 (30,05 euros) pesetas aplicable en aquellos casos en que ambos contrayentes se encuentren empadronados en el Municipio al tiempo de presentar la solicitud y al menos uno de ellos tenga una antigüedad en el Padrón municipal superior a seis meses a contar desde la fecha de presentación de la solicitud de tramitación del expediente gubernativo en el Registro de Entrada del Ayuntamiento.

Cuando existan razones sociales o benéficas que así lo aconsejen, el Alcalde, previa solicitud de los sujetos pasivos y a propuesta de los Servicios Sociales del Ayuntamiento, podrá conceder una deducción de hasta el 50 % de la cuota tributaria de la tasa, deducción que será incompatible con la prevista en el apartado anterior.

En el caso de que ambos cónyuges estuvieran en situación de desempleo o no llegaran al mínimo del Salario Interprofesional entre los dos, se aplicará el 100% de reducción.

**DEVENGO**

Artículo 7º.- Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir en el momento en que se inicie la prestación del servicio, lo que tiene lugar al tiempo de la presentación de la solicitud de tramitación del expediente gubernativo en el Registro de Entrada del Ayuntamiento.

**LIQUIDACION E INGRESO**

Artículo 8º.- En el momento en que el interesado proceda a presentar en el Registro Municipal la solicitud de tramitación del expediente gubernativo deberá acompañar una copia de la autoliquidación formulada e ingresada por la presente tasa.

Artículo 9º.- En el supuesto de que, con posterioridad a la presentación de la solicitud y antes de la fijación de la fecha de la ceremonia, los solicitantes que desistiesen del servicio solicitado tendrán derecho a la devolución del 60 por ciento de la cuota tributaria ingresada.

**OTRAS NORMAS DE GESTION**

Artículo 10º.- 1. Los matrimonios civiles podrán celebrarse los viernes, sábados, domingos y festivos, con un máximo de tres por día, uno en horario de mañana y dos de tarde, excepto los viernes, que únicamente se celebrarán en horario de tarde. Por circunstancias especiales, debidamente acreditadas por los solicitantes, se podrán celebrar en día distinto de los expresados.

2. La solicitud de la fecha de celebración se efectuará por los interesados una vez se haya recibido en el Ayuntamiento la autorización para su celebración y por el orden en que haya tenido entrada en el Registro. La Administración municipal no se opondrá a la modificación de la fecha de celebración siempre que exista fecha vacante o acuerdo al efecto con otro ya señalado, debiendo en este caso ser comunicado mediante escrito presentado por los interesados ante la Administración Municipal.

**INFRACCIONES Y SANCIONES**

Artículo 11º.- En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes de la Ley General Tributaria y normas que la complementen.

**DISPOSICION FINAL**

La presente Ordenanza, una vez aprobada definitivamente por el Pleno de la Corporación, entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de León y comenzará a aplicarse a las solicitudes de prestación del servicio que se presenten en el Registro de Entrada del Ayuntamiento el día siguiente a aquella, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

**DISPOSICION ADICIONAL UNICA**

A efectos de cumplimentar la exigencia del apartado c) del núm. 1 del artículo 16 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se incorporará a la Ordenanza diligencia suscrita por el Sr. Secretario del Ayuntamiento acreditativa de las fechas de aprobación provisional y definitiva.

San Andrés del Rabanedo, 23 de marzo de 2001.-El Alcalde,  
Miguel Martínez Fernández.

2598

10.500 ptas.

**SANTAS MARTAS**

Para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Reglamento 3/95 de 7 de junio, de los Jueces de Paz, se hace saber a todos los vecinos de este Municipio que, dentro del plazo allí establecido, se procederá por el Pleno de esta Corporación Municipal a proponer a la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, el nombramiento de vecino de este Municipio para ocupar el cargo de Juez de Paz sustituto.-

Los interesados en este nombramiento tendrán que presentar en la Secretaría de este Ayuntamiento la correspondiente solicitud por escrito, en el plazo de treinta días naturales, acompañada de los documentos siguientes:

- Certificación de nacimiento.
- Informe de conducta, expedido por las autoridades locales de este Municipio, en los que deberán constar que no ha cometido acto alguno que le haga desmerecer en el concepto público y cualquier otro documento acreditativo de sus méritos o de los títulos que posea.-
- Certificado de antecedentes penales.

Quien lo solicite será informado en este Ayuntamiento de las condiciones precisas para poder ostentar dicho cargo y de las causas de incapacidad e incompatibilidad que impidan desempeñar el mismo.-

Santas Martas, 23 de marzo de 2001.-El Alcalde, Miguel Ángel Bravo Martínez.

2586

**ARDÓN**

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el 23 de marzo de 2001, el Proyecto de "EVACUACIÓN DE AGUAS PLUVIALES Y PAVIMENTACIÓN DE ARDÓN Y EL ENCINTADO DE ACERAS Y EVACUACIÓN DE AGUAS PLUVIALES EN VILLALOBAR", redactado por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos D. Benjamín Fernández Aller, por un importe total de 19.620.127 pesetas, se expone al público, en la Secretaría municipal, durante quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la provincia, a efectos de examen, por las personas interesadas, y formulación, en su caso, de las reclamaciones que tengan por conveniente:

Ardón, 26 de marzo de 2001.-El Alcalde, Valentín Llamas Llamas.

2587

320 ptas.

**MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL ALTO Esla CEA**

De conformidad con lo establecido en los artículos 37 y 38 de la Ley 11/1.998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla León, en relación con el artículo 35.1, se expone al público por el periodo de un mes el expediente de modificación de los Estatutos de la Mancomunidad, aprobado por el Consejo de la Mancomunidad en sesión celebrada el día 30 de mayo de 2.000, con el quorum de mayoría absoluta a que se refiere el artículo 47.3 de la Ley 7/85, de dos de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

En la referida sesión se acordó modificar los Estatutos de la Mancomunidad para adaptarlos a lo establecido en el artículo 36.3 de la Ley 11/1.998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León.

Cistierna, 16 de diciembre de 2000.-El Secretario (ilegible).

2258

1.935 ptas.

\* \* \*

Habiendo estado expuesto al público durante un periodo de 15 días hábiles sin que durante el mismo se hayan producido reclamaciones, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 150.3 de la Ley 39/1.988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, se hace pública la aprobación definitiva del presupuesto municipal para el ejercicio de 2.000 (resumida a nivel de capítulos) y la plantilla y la relación de puestos de trabajo.

**A) PRESUPUESTO GENERAL PARA EL AÑO 2.000.**

INGRESOS		pesetas
Operaciones corrientes:		
1. Impuestos directos .....		
2. Impuestos indirectos .....		
3. Tasas y otros ingresos .....		
4. Transferencias corrientes .....	1.855.200	
5. Ingresos patrimoniales .....	1.000	
Operaciones de capital:		
7. Transferencias de capital .....	8.725.000	
9. Pasivos financieros .....		
Total ingresos .....	10.581.200	

**GASTOS**

Operaciones corrientes:		
1. Gastos de personal .....	1.200.000	
2. Gastos en bienes corrientes y servicios .....	646.200	
3. Gastos financieros .....	10.000	
4. Transferencias corrientes .....		
Operaciones de capital:		
6. Inversiones reales .....	8.725.000	
7. Transferencias de capital .....		
9. Pasivos financieros .....		
Total gastos .....	10.581.200	

**B) PLANTILLA Y RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE ESTA ENTIDAD LOCAL, APROBADO JUNTO AL PRESUPUESTO GENERAL PARA 2.000.**

La Secretaría-Intervención se lleva en régimen de acumulación.

Según lo dispuesto en el artículo 152.1 de la citada Ley 39/1.988, se podrá interponer directamente contra el referenciado presupuesto, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cistierna, 20 de diciembre de 2000.-El Secretario (ilegible).

2259

5.418 ptas.