



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCIÓN Anual 5.830 ptas. Semestral 3.498 ptas. Trimestral 2.226 ptas. Ayuntamientos .. 4.240 ptas.		SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 75 pesetas :—: De años anteriores: 175 pesetas	INSERCIÓNES 150 ptas. por línea (DIN A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.500 ptas. mínimo Pagos adelantados
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		Depósito Legal: BU - 1 - 1958	
Año 1990		Jueves 21 de junio	Número 118

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL

OFERTA DE EMPLEO PUBLICO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO DE 1990

(Aprobada por el Pleno en sesión de 7 de junio de 1990)

A) Funcionarios de carrera

Grupo según art. 25 Ley 30/1984	Clasificación	Número de vacantes	Denominación
A	Grupo: Admón. Gral. Subgrupo: Técnicos	3	Técnicos de Admón. General.
A	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Técnicos. Clase: Tít. Superior	1	Arquitecto Superior
A	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Técnicos. Clase: Tít. Superior	5	Médicos de Urgencia del H.P.
A	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Técnicos. Clase: Tít. Superior	1	Analista Adjunto del H.P.
A	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Técnicos. Clase: Tít. Superior	1	Farmacéutico Ayudante del H.P.
A	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Técnicos. Clase: Tít. Superior	1	Traumatólogo Ayudante del H.P.
B	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Técnicos. Clase: Tít. Gr. Medio	12	A.T.S.
B	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Técnicos. Clase: Tít. Gr. Medio	3	Arquitectos Técnicos
B	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Técnicos. Clase: Tít. Gr. Medio	2	Técnicos Recuperac. Archivos
B	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Técnicos. Clase: Tít. Gr. Medio	2	Técnicos Coord. Bibliotecas
B	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Técnicos. Clase: Tít. Gr. Medio	1	Técnico de Restauración
D	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Serv. Espec. Clase: P. Ofic.-Ofic.	1	Conductor Bibliobús
D	Grupo: Admón. Especial. Subgrupo: Serv. Espec. Clase: P. Ofic.-Ofic.	1	Conductor Encargado H. Oña

B) Personal laboral

Nivel de titulación	Denominación del puesto y, en su caso, cometidos básicos	Número de vacantes
Graduado Escolar - F.P.1	Coordinador de Personal del H.P. Oña	1
Certificado Escolaridad	Limpiador Cuidador para el H.P. Oña	7
Certificado Escolaridad	Peón Servicios Varios para el H.P. Oña	1

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número siete

Cédulas de notificación y requerimiento

En virtud de lo acordado en resolución dictada con esta fecha en juicio de faltas número 1.924/88, seguido en este Juzgado por estafa contra José Luis Cabañas Herrero, hoy en ejecución de sentencia firme y cuyo último domicilio lo tuvo en Guernica (Vizcaya), calle San Juan, núm. 17, 4.º, y hoy en ignorado paradero, que se le notifique que en dicho procedimiento se dictó sentencia declarada firme y habiéndose practicado en referidos autos la oportuna tasación de costas, cuyo importe asciende a setecientas cincuenta pesetas (750 ptas.), para que en término de tres días, si lo considera oportuno, pueda impugnarla.

Al propio tiempo, se requiere a dicho condenado, José Luis Cabañas Herrero, en término de tres días siguientes, haga efectivo el importe de la tasación de costas practicada y aprobada por setecientas cincuenta pesetas (750 ptas.) y al mismo tiempo se interesa de la Autoridad y Policía Judicial para que tan pronto como tengan conocimiento del paradero del referido condenado, lo comuniquen a este Juzgado, haciéndose constar expresamente que por los hechos objeto de este procedimiento no procede su detención, sino únicamente se comunique su actual paradero y domicilio, a los fines acordados.

Y para que conste, en cumplimiento de lo mandado y remitir al «Boletín Oficial» de la provincia, para que sirva de notificación y requerimiento al condenado expresado José Luis Cabañas Herrero, expido la presente que firmo en Burgos, a uno de junio de mil novecientos noventa. — El Secretario (ilegible).

3570.—3.300,00

En virtud de lo acordado en resolución dictada con esta fecha en juicio de faltas núm. 2.034/88, seguido en este Juzgado por lesiones en agresión contra Rufino Soto Ortiz, hoy en ejecución de sentencia firme, y cuyo último domicilio lo tuvo en Cernégula (Burgos) y hoy en ignorado paradero, que se le notifique que en dicho procedimiento se dictó sentencia declarada firme por haberse confirmado en el Juzgado de Instrucción número cuatro de Burgos,

y habiéndose practicado en referidos autos la oportuna tasación de costas, cuyo importe asciende a 8.000 pesetas, para que en término de tres días, si lo considera oportuno, pueda impugnarla.

Al propio tiempo se requiere a dicho condenado Rufino Soto Ortiz para que, en término de diez días siguientes, haga efectivo el importe de la tasación de costas practicada y aprobada que asciende a 8.000 pesetas, y al mismo tiempo se interesa de la Autoridad y Policía Judicial para que tan pronto como tenga conocimiento del paradero de referido condenado, lo comuniquen a este Juzgado, haciéndose constar expresamente que por los hechos objeto de este procedimiento no procede su detención, sino únicamente se comunique su actual paradero y domicilio, a los fines acordados.

Y para que conste, en cumplimiento de lo mandado y remitir al «Boletín Oficial» de la provincia, para que sirva de notificación y requerimiento al condenado expresado Rufino Soto Ortiz, expido la presente que firmo en Burgos, a cuatro de junio de mil novecientos noventa. La Secretaria (ilegible).

3571.—3.600,00

Cédula de notificación

En los autos de juicio de faltas número 2.138/89, se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva dice así:

«Sentencia. — En Burgos, a 26 de mayo de 1990. En nombre de Su Majestad don Juan Carlos I, Rey de España. Vistos en juicio oral y público, por doña María Teresa Monasterio Pérez, Magistrado-Juez del Juzgado de Instrucción número siete de Burgos, los autos de juicio de faltas núm. 2.138/89, a virtud de denuncia de Elena Chamorro González y como perjudicada Pilar Chamorro González, mayores de edad y vecinas de Burgos, calle Concepción, núm. 18, contra Rafael García Maravell, mayor de edad, y en la actualidad en ignorado paradero, sobre daños contra la propiedad, en cuyo procedimiento ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Fallo: Que debo de condenar y condeno a Rafael García Maravell, como autor responsable de una falta de contra la propiedad, a la pena de cinco días de arresto menor, pago de costas y a que indemnice a Pilar Chamorro González en la cantidad de catorce mil trescientas treinta y seis pesetas. — Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. — Firmado. — María Teresa Monasterio. — Rubricados».

Y para que conste y sirva de notificación en forma a Rafael García Ma-

ravell, que se halla en ignorado paradero, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, haciéndose constar que en el siguiente día de su publicación puede interponerse recurso de apelación, contra la misma, en Burgos, a veintiséis de mayo de mil novecientos noventa. — La Secretaria (ilegible).

2572.—3.900,00

BRIVIESCA

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

En virtud de lo acordado en juicio de faltas núm. 130/88, seguido en este Juzgado por imprudencia con daños, se notifica al condenado Francisco Corchero Solís, que tuvo su último domicilio en Verín y hoy en ignorado paradero, la tasación de costas practicada y que asciende a un total de 24.300 pesetas, correspondientes a la indemnización a favor del perjudicado, devengando el interés del 11 por 100 desde la fecha de la sentencia hasta su total pago, requiriéndole para que si no impugna la misma en el plazo de tres días, proceda a su abono, bajo apercibimiento de que de no verificarlo se procederá a su exacción por vía de apremio.

Y para que sirva de notificación y requerimiento al indicado Francisco Corchero Solís, expido la presente que firmo en Briviesca, a cinco de junio de mil novecientos noventa. — La Secretaria (ilegible).

3574.—2.100,00

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL TESORERÍA TERRITORIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Unidad de Recaudación Ejecutiva

Don Rafael Pérez González, Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva número uno de Burgos.

Hace saber: Que en expediente administrativo de apremio, seguido a don Gaspar Masa Rena y su esposa, doña Asunción Villaverde Beato, por débitos a la Tesorería General de la Seguridad Social y en ejecución del embargo practicado el 14 de agosto de 1985, el pasado 7 de mayo de 1990. Fue subastada la finca de su propiedad, sita en Villimar Burgos, y descrita en el Registro de la Propiedad de Burgos, núm. tres, en el tomo: 3.552. Folio: 82. Finca: 25.359, en el término de Lamalada y adjudicada a

don Carlos Javier Calvo Carranza con D.N.I. número 13.144.453 por el precio de 73.000 pesetas. Setenta y tres mil pesetas.

Por ello y resultando que los citados deudores se hallan en ignorado paradero, les requiero por el presente edicto para que en el término de quince días se personen en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva número uno de la Seguridad Social, por sí o por quien con poder suficiente les represente, para que en unión del

adjudicatario indicado otorguen en favor de éste la escritura de venta de la finca, ante el Notario que libremente designen. Les advierto que si no atendieran este requerimiento, dejando transcurrir el expresado plazo sin personarse en estas oficinas de la Unidad de Recaudación Ejecutiva número uno de la Seguridad Social de Burgos, sitas en la calle Julio Sáez de la Hoya, número 8, 5, de Burgos, de ocho a catorce horas, y días hábiles de lunes a viernes, sin que medie otro

aviso, otorgaré de oficio dicha escritura ante el Notario a quien por turno corresponda autorizarla.

Todo ello en cumplimiento de lo establecido en el artículo 148 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Burgos, 6 de junio de 1990. — El Recaudador Jefe de la Unidad, Rafael Pérez González.

3595.—4.050,00

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 18 de mayo de 1990 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al sector Envasado y Preparación de Especies Naturales, Condimentos y Herboristería de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Envasado y Preparación de Especies Naturales, Condimentos y Herboristería, suscrito por la Federación de Asociaciones Empresariales de Burgos y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) el día 4 de mayo de 1990 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 16 de mayo de 1990.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 18 de mayo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

Convenio Colectivo Provincial de «Envasado y Preparación de Especies Naturales, Condimentos y Herboristería»

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª: *Partes contratantes. Ambito funcional, territorial, personal y temporal*

Artículo 1. — *Partes contratantes.* — El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre los representantes de los trabajadores, pertenecientes a Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajado-

res (UGT), y los representantes de los empresarios, pertenecientes al grupo de empresarios dedicados al «Envasado y Preparación de Especies Naturales, Condimentos y Herboristería», integrado en FAE.

Art. 2. — *Ambito funcional.* — Los preceptos de este Convenio Colectivo Sindical de trabajo obliga a las empresas cuya actividad sea la de «Envasado y Preparación de Especies Naturales, Condimentos y Herboristería», regida por la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975.

Art. 3. — *Ambito territorial.* — El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas presentes y futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2 del presente Convenio, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Art. 4. — *Ambito personal.* — Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que, durante su vigencia, trabaje bajo la dependencia de las empresas referidas. No existirá discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Art. 5. — *Ambito temporal.* — El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1990 y finalizará el 31 de diciembre de 1991. Comprendiendo, por tanto, un período de vigencia de dos años.

Se prorrogará de año en año, si no es denunciado por alguna de las partes contratantes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento o la de cualquiera de sus prórrogas.

SECCIÓN 2.ª: *Compensación, absorción, garantía «ad personam»*

Art. 6. — *Compensación.* — Las mejoras establecidas en este Convenio serán compensables con las de carácter general que anteriormente rigieran, y absorbibles por las que pudieran establecerse por disposición legal.

Art. 7. — *Absorción.* — Habida cuenta de la naturaleza del Convenio. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o algunos retributivos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados con cualquiera otras actualmente existentes concedidas por las empresas.

Art. 8. — *Garantía «ad personam».* — Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 9. — *Comisión paritaria.* — Se crea la comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del cumplimiento del mismo.

Art. 10. — La comisión paritaria a que alude el artículo anterior estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de los empresarios elegidos entre los miembros de la Comisión Negociadora que hayan firmado el presente Convenio.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 11. — *Salarios.* — Los salarios que han de abonarse a los trabajadores afectados por el presente Convenio serán hasta el 31 de diciembre de 1990 los siguientes:

	<u>Diario</u>	<u>Anual</u>
<i>Personal Administrativo:</i>		
Oficial Administrativo de 1. ^a	2.247	1.022.385
Oficial Administrativo de 2. ^a	2.177	990.535
Auxiliar Administrativo	2.099	955.045
Trabajador de 16 a 18 años	1.402	637.910
<i>Personal Mercantil:</i>		
Viajante	2.247	1.022.385
<i>Personal Obrero:</i>		
Oficial de Primera	2.247	1.022.385
Oficial de Segunda	2.099	955.045
Ayudante	2.026	921.830
Trabajador de 16 a 18 años	1.402	637.910
<i>Personal Subalterno:</i>		
Encargado de Almacén	2.099	955.045

Los trabajadores que lleven cinco años al servicio de la empresa pasarán a la categoría de oficial de segunda.

El trabajador que preste sus servicios en una empresa durante un año en la categoría de aprendiz, cobrará durante el segundo año que así lo hiciera el importe resultante de hallar la media entre las categorías de ayudante y aprendiz.

Cláusula de revisión salarial. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 6,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia por el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1990, sirviendo, por consiguiente, como base cálculo para el incremento salarial de 1991 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial a que se refiere el párrafo anterior se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1991.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, se establece un incremento salarial de 8,25 por 100 sobre tablas revisadas del año 1990, practicándose una revisión, si así hubiera lugar, por exceso del IPC del 6,25 por 100, aplicándose de la misma forma que en el primer año de vigencia.

Los trabajadores eventuales cuyo contrato de trabajo concluya antes de efectuada la revisión de tablas a que hace referencia este artículo, tendrán derecho a los atrasos salariales.

Las empresas garantizarán el percibir igual salario en igual función, sin diferencia por razón de sexo.

Art. 12. — *Incentivos.* — Las empresas que quieran introducir un sistema de incentivos a la producción podrán hacerlo basándose en los criterios acordados por la comisión paritaria de este Convenio o, en su caso, por la autoridad laboral.

A estos efectos, y a petición de las empresas, la comisión paritaria del Convenio tratará de llegar a un acuerdo sobre lo que se considera «rendimiento normal» y una vez fijado dicho rendimiento normal, se establecerá un baremo de primas. En el caso de que no se llegue a un acuerdo de dicha comisión paritaria, ambas partes se comprometen a estar a lo que determine la autoridad laboral y sus servicios técnicos.

Art. 13. — *Gratificaciones extraordinarias.* — El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones especiales en la cuantía de una mensualidad de su salario base más antigüedad, que se harán efectivas una en el mes de julio, antes del día 30, como paga de verano, y otra en Navidad, antes del día 24 de diciembre.

Art. 14. — *Paga de beneficios.* — Las empresas abonarán a sus trabajadores como paga de beneficios una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad, que se abonará en el mes de marzo, antes del día 15.

Art. 15. — *Complementos de antigüedad.* — Se fija un premio de antigüedad de 10 trienios del 6 por 100 del salario base de cada categoría profesional, incluido el período de aprendizaje.

Art. 16. — *Prendas de trabajo.* — Cuando el trabajador se incorpore a la empresa, recibirá dos prendas de trabajo, de manera que siempre haya dos en juego, debiéndose reponer dichas prendas siempre que sea necesario. La empresa proporcionará, asimismo, pañuelo y zapatillas a los trabajadores, estando estos obligados a su uso durante las horas de trabajo.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones, licencias y servicio militar

Art. 17. — *Vacaciones.* — El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Art. 18. — *Jornada laboral.* — La jornada laboral para el año 1990 será de 1.795 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, y de 1.790 horas para 1991. Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la implantación de la jornada intensiva.

Art. 19. — *Licencias.* — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio. El trabajador podrá, de acuerdo con la empresa, acumular parcial o totalmente estos días de licencia matrimonial a sus vacaciones. En caso de que la empresa cierre por vacaciones esta acumulación se hará en dicho período de cierre. En este caso, la empresa ha de avisar con suficiente antelación de su período de cierre.

b) 3 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, tanto el padre como la madre, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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.

Los demás casos de licencias retribuidas se regirán por lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Industria de Alimentación y por la Legislación vigente del momento.

Art. 20. — *Servicio militar.* — Los trabajadores que llevando tres años al servicio de la empresa se incorporen al servicio militar, tendrán derecho a percibir, una vez licenciados e incorporados a la empresa, las pagas extraordinarias de julio y Navidad que les correspondan durante el tiempo que dure el cumplimiento del servicio.

CAPITULO IV

Disposiciones varias

Art. 21. — *Accidente y enfermedad.* — En caso de accidente de trabajo ocurrido dentro de la empresa, los trabajadores percibirán desde el primer día del accidente el 100 por 100 de su retribución.

En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, los trabajadores percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones a partir del 10 días de su enfermedad.

Ante casos justificados de capacidad laboral disminuida como consecuencia de convalecencia o embarazo de la mujer, y siempre que la situación lo aconseje, la persona afectada desarrollará un trabajo a su situación, pudiéndosele cambiar transitoriamente de puesto de trabajo y manteniéndosele la misma retribución.

Art. 22. — *Contrato de relevo.* — Antes de la edad reglamentaria de 65 años, y a partir de los 62 años, los trabajadores podrán jubilarse por mutuo acuerdo, suscribiendo un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establezca la legislación vigente en este tipo de contratación.

El trabajador que cumpla 64 años podrá jubilarse, previo acuerdo, con la empresa afectada, comprometiéndose ésta a suscribir un contrato temporal con otro trabajador por el tiempo que falte hasta que el primero cumpla los 65 años.

Ayuda por jubilación o invalidez. — Al producir la baja en la empresa por jubilación o invalidez de un trabajador con más de 20 años de servicio en la misma, recibirá de ella el importe íntegro de una mensualidad, incrementada con todos los emolumentos inherentes, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán concediendo por las empresas.

Art. 23. — *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible,

y a los efectos de su aplicación serán consideradas globalmente. Por ello, si la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades, no homologara íntegramente el presente Convenio, la comisión negociadora lo considerará en su totalidad.

Art. 24. — *Disposición final.* — A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este Convenio será de aplicación la Ordenanza Laboral de las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975, Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente.

Art. 25. — *Disposición adicional.* — Tendrán consideración de faltas muy graves: las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a/or de la empresa.

3232.—33.075,00

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 17 de mayo de 1990 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Cespa, S.A.», de Miranda de Ebro (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Cespa, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de empresa en representación de los trabajadores, el día 25 de abril de 1990 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 15 del mes actual.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 17 de mayo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

Convenio Colectivo de «Cespa, S.A.»

Artículo 1. — *Ambito territorial y personal.* — El presente Convenio será de aplicación local y empresarial. Regulará las relaciones de trabajo del personal operario de «Cespa, S.A.» adscrita a los servicios de limpieza pública, recogida de basuras y alcantarillados, contratados por el Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

Art. 2. — *Vigencia y duración.* — El presente Convenio entrará en vigor el primero de enero de 1990, cualquiera que sea la fecha de su firma, y finalizará el 31 de diciem-

bre de 1990. El presente Convenio se entenderá denunciado a la finalización de la vigencia del mismo.

Art. 3. — *Compensación y absorción.* — Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

Art. 4. — *Normativa aplicable.* — En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo especificado en la Ordenanza Laboral para la limpieza pública de 1 de diciembre de 1972 y demás legislación vigente.

Art. 5. — *Jornada de trabajo.* — La jornada de trabajo se establece en 38,5 horas semanales para todo el personal afectado por el presente Convenio. Durante la jornada laboral diaria el personal tendrá un descanso de 20 minutos o «bocadillo», que se considerará trabajo efectivo.

Art. 6. — *Vacaciones.* — Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán, por cada año de trabajo, de 32 días naturales de vacaciones, las cuales serán abonadas a razón del salario real, es decir, salario base, pluses y antigüedad, promediándose las retribuciones de los últimos cuatro meses.

Art. 7. — *Tabla de salarios.* — Ver anexo.

Art. 8. — *Antigüedad.* — Consistirá en el pago por parte de la empresa de tres bienios al 5 por 100 del salario base, posteriormente, de quinquenios al 7 por 100.

Art. 9. — *Pagas extraordinarias.* — El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias denominadas de julio y Navidad y su cómputo será semestral. Su abono se realizará los días 20 de julio y diciembre por la cuantía recogida en la tabla salarial anexa, más la antigüedad correspondiente a 30 días sobre salario base.

Art. 10. — *Paga de beneficios.* — Los trabajadores percibirán una paga denominada de beneficios, consistente en la cuantía recogida en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente a 19 días de salario.

Art. 11. — *Plus de nocturnidad.* — Todos los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirán un plus de nocturnidad en la cuantía que se especifica en las tablas salariales anexas.

Art. 12. — *Compensación lunes y otros.* — El personal que realice la recogida de basuras, aún cuando termine su labor dentro de la jornada laboral o hasta la entrada del nuevo turno, entendiéndose abonado dicho período, percibirá un plus mensual de 4.000 pesetas, tanto para la categoría de peón como la de conductor.

El personal dedicado a las tareas de conductor en jornada diurna y los operarios que lleven a cabo tareas propias del servicio de limpieza de alcantarillado, continuarán percibiendo la cuantía que corresponde al plus de nocturnidad al objeto de garantizar la posibilidad de cambios en el turno u horario de trabajo teniendo en cuenta las necesidades del Servicio.

Art. 13. — *Domingos y festivos.* — Los domingos y festivos se realizará la limpieza viaria en las zonas de la ciudad que a tal efecto tiene concertadas la empresa con el Ayuntamiento de Miranda.

Por ello se elaborará un calendario anual, de tal modo que el personal de forma obligatoria y rotativa proceda a efectuar dicho trabajo. El personal que trabaje en domingos y festivos percibirá una prima de 5.030 pesetas el peón y de 6.525 pesetas el conductor.

En el servicio de recogida de basuras, cuando coincidan dos días festivos consecutivos, se trabajará uno de ellos. En tal caso, el peón percibirá una prima de 6.538 pesetas y el conductor de 8.482 pesetas.

Art. 14. — *Horas extraordinarias.* — En ningún caso y salvo en lo dispuesto en la normativa vigente, se podrán realizar horas extraordinarias y nunca en cuantía superior a lo dispuesto legalmente. Todas aquellas que se realicen por su concepción de extra tendrán un valor de 1.005 pesetas para los peones y de 1.305 pesetas para los conductores.

Art. 15. — *Vehículos Rocar, barredora o similar.* — Este tipo de vehículos será conducido por un peón-conductor que en posesión del carnet de conducir correspondiente, como mínimo de segunda, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otras que no requieren elementos de taller. Cuidará del mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento. En su trabajo alternará la conducción con las labores propias de peón, realizando ambas funciones.

En cuanto a su retribución, percibirá la correspondiente a la categoría de peón más una prima mensual de conducción correspondiente a 7.613 pesetas/mes o la parte proporcional para el caso de trabajadores eventuales.

Por necesidades del servicio, falta de un vehículo, avería u otra causa, a este personal se le podrá asignar otras labores propias de la categoría de peón, pudiendo aplicarse en su caso lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio.

Art. 16. — *Conductores.* — En caso de que sea retirado el carnet de conducir en el desempeño de sus funciones, la empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándose los emolumentos económicos que viniera percibiendo. Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez o imprudencia temeraria constitutiva de delito.

Art. 17. — *Trabajo de superior categoría.* — En caso de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de dos meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar cargos de superior categoría, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la categoría que efectivamente desempeñe, y tendrá preferencia para ocupar la vacante de superior categoría en cuanto aquélla se produzca.

Art. 18. — *Contrataciones y ascensos.* — Los trabajadores eventuales tendrán preferencia para cubrir las vacantes del personal de carácter fijo en plantilla que se creen en el seno de la empresa.

Los peones que estén en posesión del carnet de conducir correspondiente, tendrán preferencia para ocupar las vacantes de las categorías de peón-conductor y conductor, siempre que reúnan las pertinentes condiciones de idoneidad. A tal efecto se procederá a la realización de un examen entre los trabajadores aspirantes a ocupar

dichas plazas, concediéndose al más apto. En caso de igualdad primaria la antigüedad.

El Tribunal calificador, que tendrá competencia para fijar las bases del examen, estará compuesto por un representante de la empresa, un técnico designado por la propia empresa y un delegado de personal o representante de los trabajadores.

Art. 19. — *Accidentes de trabajo e I.L.T. por enfermedad.* — En el caso de accidente de trabajo, la empresa se compromete a abonar hasta el 100 por 100 de las percepciones que venía percibiendo el trabajador, promediando los tres últimos meses a salario real. Si durante la incapacidad se produjesen subidas salariales, al trabajador en situación de baja por accidente se le asignarán las cantidades de la nueva subida salarial.

Cuando el trabajador sea hospitalizado percibirá el 100 por 100 de las retribuciones que venía percibiendo, mientras esté hospitalizado y hasta el final del período de incapacidad.

Para el caso de enfermedad común, el trabajador percibirá hasta el día 25 el 90 por 100 de las retribuciones que venía percibiendo y el 100 por 100 a partir de los 26 días.

Art. 20. — *Revisión médica.* — Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, con entrega de los resultados de la misma. La empresa habilitará un botiquín en el vestuario, taller y vehículos de recogida. Los botiquines deberán estar en todo momento equipados, reponiéndose periódicamente los mismos.

Art. 21. — *Póliza de seguros de accidente laboral.* — En caso de accidente laboral, del que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán 2.000.000 de pesetas.

Art. 22. — *Jubilación.* — Al producirse la jubilación de un trabajador, la empresa le abonará, en concepto de ayuda por la misma, la cantidad de 10.000 pesetas por año de servicio en «Cespa, S.A.», siempre y cuando la misma se solicite entre los 60 y los 63 años de edad.

Para el caso de jubilaciones a los 64 años, que solicite el trabajador, se seguirá aplicando el procedimiento recogido en la Ley (R.D. 1.194/85, de 17 de julio), mediante sustitución por otro trabajador.

Art. 23. — *Prendas de trabajo.* — Dadas las especiales características del trabajo, la empresa dispondrá de la ropa adecuada: buzos, botas, anoraks, así como guantes adecuados en cantidad y calidad necesarias para sustituir los deteriorados por otros, comprometiéndose los trabajadores a mantener el máximo cuidado con dicha ropa, teniendo éstos como mínimo:

- a) Para invierno: dos buzos, un jersey, botas, anoraks, guantes y boina.
- b) Para verano: dos camisas, dos pantalones, botas adecuadas y boina.

Todo el personal contratado por tiempo determinado será provisto de todas las prendas de trabajo correspondiente al tiempo existente en el momento de la contratación. Posteriormente, la empresa habilitará el destino final de las prendas entregadas al trabajador, en función del período contratado.

Art. 24. — *Licencias y permisos.* — El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a percepción de sus retribuciones por el tiempo y motivos que se relacionan:

18 días en caso de matrimonio.

3 días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave u hospitalización por causa grave o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad u otros familiares que convivan con el trabajador. Cuando con tal motivo el trabajador precise realizar un desplazamiento, se incrementará en 2 días más.

1 día por traslado de su domicilio habitual.

1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos carnales.

2 días por motivos particulares.

En los casos no contemplados por la Ley, 5 días con cargo a vacaciones con un preaviso de 15 días, excepto en los casos de fallecimiento, teniendo siempre en cuenta las necesidades y correcta realización del servicio.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

Art. 25. — *Despidos y sanciones.* — En caso de despido y/o sanción grave de un trabajador, la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los delegados de personal, oyendo antes la opinión de éstos antes de llevar a cabo el despido o sanción.

Necesariamente, antes de la firma de los finiquitos, al trabajador se le facilitarán los mismos para que pueda asesorarse bien a través de los delegados de personal o de sindicato respectivo, entendiéndose nula la firma en caso de incumplimiento.

Art. 26. — *Derechos sindicales.* — La acción sindical en la empresa se somete a las leyes vigentes en cada momento y durante la vigencia del presente Convenio.

Los delegados de empresa podrán acumular las horas de crédito sindical a que tiene derecho cada uno de ellos en favor de alguno de los delegados de empresa. Cada delegado podrá acumular sus horas sindicales en una bolsa anual.

Los trabajadores podrán disponer de cuatro horas anuales retribuidas para la celebración de asambleas.

La empresa dispondrá de tabloneros a disposición de las centrales que dispongan de al menos el 15 por 100 de afiliación y en ellos deberá figurar un Convenio Colectivo, así como cuantas disposiciones legales afecten a los trabajadores.

Art. 27. — *Comisión mixta paritaria.* — La comisión mixta paritaria estará compuesta por un número igual de representantes de la empresa y de los trabajadores y se configura como un instrumento de mediación y conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, y como órgano de vigilancia del estricto cumplimiento del Convenio.

Art. 28. — *Garantía de la relación laboral.* — Todos los trabajadores que están afectados por el presente Convenio Colectivo pasarían obligatoriamente a depender del propio Ayuntamiento, o de la empresa que contratase el servicio en las condiciones laborales que recoge este Convenio, así como la antigüedad adquirida.

TABLA SALARIAL 1990

Categoría	Salario base	Tóxico penoso peligroso	Nocturnidad	Prima de conducción	Plus transporte	Total mes	Julio Navidad	Beneficios	Total año
Peón día	62.828	9.484			14.944	87.257	87.257	55.770	1.277.368
Peón conductor	62.828	9.484		7.613	14.944	94.869	87.257	55.770	1.368.712
Peón noche	62.828	9.484	11.201		14.944	98.458	87.257	55.770	1.411.780
Conductor	71.449	12.180	12.838		16.432	112.899	100.735	63.870	1.620.128

CALENDARIO LABORAL PARA 1990

Días naturales: 365.

Días no laborables:

Domingos, 52.

Festivos, 15.

Vacaciones, 28.

Permisos particulares, 2.

Suma: 97.

Días laborables: 268.

Días festivos (no laborables):

Enero: 1, 6.

Abril: 12, 13, 23.

Mayo: 1.

Junio: 4.

Agosto: 15.

Septiembre: 12.

Octubre: 12.

Noviembre: 1, 3.

Diciembre: 6, 8, 25.

Jornada diaria: 38,5 horas/6 días = 6,416 (6 h. 25 m.).

Jornada anual: 268 días × 6,416 horas = 1.719 h. 29 m.

Distribución de la jornada semanal:

6 horas × 6 días = 36 horas.

25 minutos × 6 días = 2,5 horas.

Total: 38 horas 30 minutos.

Horarios:

Limpieza viaria (barrido, riego y baldeo, brigada):

De lunes a viernes: de 6 horas a 12,30 horas.

Sábados: de 6 horas a 11,55 horas.

Jornada partida:

De lunes a sábados: de 9 horas a 12,25 horas. — De 15 horas a 18 horas.

Recogida de basuras:

De lunes a sábados: de 22 horas a 4,25 horas.

3234.—39.600,00

Ayuntamiento de Atapuerca

Aprobado el padrón del impuesto municipal de circulación de vehículos de tracción mecánica de este Ayuntamiento para el ejercicio de 1990, queda el mismo expuesto al público para oír reclamaciones en la Secretaría del Ayuntamiento por espacio de quince días, con el fin de que pueda ser examinado y formularse contra él las reclamaciones que se estimen oportunas, a partir del siguiente día hábil al de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Atapuerca, 7 de junio de 1990. — El Alcalde (ilegible).

3627.—1.500,00

Ayuntamiento de Barrios de Colina

Aprobado el padrón del impuesto municipal de circulación de vehículos de tracción mecánica de este Ayuntamiento para el ejercicio de 1990, queda el mismo expuesto al público para oír reclamaciones en la Secretaría del Ayuntamiento por espacio de quince

días, con el fin de que pueda ser examinado y formularse contra él las reclamaciones que se estimen oportunas, a partir del siguiente día hábil al de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Barrios de Colina, 7 de junio de 1990. — El Alcalde (ilegible).

3628.—1.500,00

Ayuntamiento de Rubena

Aprobado el padrón del impuesto municipal de circulación de vehículos de tracción mecánica de este Ayuntamiento para el ejercicio de 1990, queda el mismo expuesto al público para oír reclamaciones en la Secretaría del Ayuntamiento por espacio de quince días, con el fin de que pueda ser examinado y formularse contra él las reclamaciones que se estimen oportunas, a partir del siguiente día hábil al de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Rubena, 7 de junio de 1990. — El Alcalde (ilegible).

3629.—1.500,00

Ayuntamiento de Rublacedo de Abajo

De conformidad con el procedimiento señalado en las reglas 81 y 82 del Reglamento de Haciendas Locales, de 4 de agosto de 1952, en relación con el artículo 116 de la Ley 7/85, de 2 de abril, las Cuentas Generales del Presupuesto y de Administración del Patrimonio Municipal, con sus justificantes y dictamen de la comisión correspondiente, referidas al ejercicio de 1989, quedan expuestas al público para oír reclamaciones en la Secretaría de la Corporación, durante quince días hábiles.

En este plazo y ocho días más, podrán formular por medio de escrito los reparos y observaciones que juzguen oportunos personas naturales y jurídicas del municipio, ante la propia Corporación, con sujeción a las normas establecidas para la aprobación definitiva de dichos textos legales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Rublacedo de Abajo, 24 de abril de 1990. — El Alcalde (ilegible).

3649.—1.500,00



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Año 1990

Jueves 21 de junio

Adición al número 118

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES ECONOMICAS, SOCIALES Y DE EMPLEO, DE APLICACION AL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA DIPUTACION PROVINCIAL, NEGOCIADO CON LA JUNTA DE PERSONAL, PARA REGIR DURANTE EL AÑO 1990

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — *Objeto*. — El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones económicas y de empleo entre la Excma. Diputación Provincial de Burgos y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Art. 2.º — *Ambito personal*. — Las normas contenidas en el presente acuerdo son de aplicación:

a) A todos los funcionarios de carrera que se encuentren en situación de servicio activo, y

b) A todo el personal vinculado a la Diputación Provincial, en virtud de nombramiento interino en plaza funcional.

Art. 3.º — *Ambito temporal*. — Este acuerdo tendrá carácter anual con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 1990 y será revisable para el ejercicio siguiente en el cuarto trimestre del presente año.

El mismo será sometido a la Corporación para su aprobación en el primer Pleno que se celebre con carácter inmediato a su firma y los efectos económicos que del mismo se deriven cobrarán eficacia a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en el plazo máximo de tres meses, a partir de su aprobación.

Art. 4.º — *Comisión paritaria de aplicación e interpretación del acuerdo*. — Dentro de los quince días siguientes a partir de la publicación de este acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia, por las partes integrantes del mismo, se constituirá una Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del mismo, formada por igual número de miembros que la Comisión Negociadora, reservándose tanto la Diputación como la Junta de Personal la facultad de nominar a los representantes que en cada caso se consideraran oportunos.

Los acuerdos adoptados en pleno por la Comisión Paritaria, tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente acuerdo.

1. — Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas de este acuerdo.

b) Actualización de sus normas cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

c) La previa intervención como instrumento de interposición, mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación de este acuerdo pudiera originar.

d) Las que expresamente le atribuya el presente acuerdo.

2. — Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones en la misma, con independencia del crédito horario que, como representantes de los trabajadores, tienen reconocido.

3. — El Pleno de dicha Comisión Paritaria considerará la posibilidad de crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

4. — La Administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha Comisión, dentro de sus posibilidades.

5. — Dicha Comisión desarrollará sus funciones hasta que no se constituya la correspondiente al siguiente acuerdo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º — *Organización y racionalización*. — La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Diputación Provincial y su aplicación práctica, bajo la dirección y supervisión del órgano de gobierno competente, corresponde a los titulares de las Jefaturas de los Centros, Unidades y Dependencias.

La organización del trabajo tiene por objeto la mejora continuada en la prestación del servicio, con un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de los órganos directivos de la Diputación y de los funcionarios.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los funcionarios tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes y otras de carácter análogo en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 6.º — *Ingreso*. — En las pruebas de selección del personal para el ingreso al servicio de la Diputación Provincial, formará parte, como miembro del Tribunal o de la Comisión de Valoración correspondiente, un representante de la Junta de Personal o persona en quien delegue, como miembro de pleno derecho con voz y voto, siempre y cuando posea titulación de igual o superior nivel académico en el mismo área de

conocimientos que el exigido para el ingreso en la plaza o puesto de trabajo.

En cualquier caso, en la composición del Tribunal se velará por el principio de la especialidad, en base al cual, al menos la mitad más uno de sus miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida para el ingreso, y la totalidad de los mismos, de igual o superior nivel académico.

Art. 7.º — *Provisión de vacantes y clasificación profesional.* — Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal que se produzcan se cubrirán por los procedimientos legales establecidos y en lo no previsto por los mismos, por la siguiente normativa.

Con periodicidad anual y siempre, a ser posible, dentro del plazo de dos meses a partir de la aprobación de los Presupuestos de la Diputación Provincial, se publicará la plantilla de personal de la misma, relacionándola por Centro de trabajo, con expresión de nombres y apellidos del titular de la plaza o puesto, categoría profesional, antigüedad, nivel de C. D. y Complemento Específico, fecha de ingreso, número de la MUNPAL y, en su momento, el del Registro de Personal.

Asimismo, se publicará la relación de vacantes existentes y la posible ampliación de la plantilla.

En el plazo de un mes desde la publicación de estos datos en el «Boletín Oficial» de la provincia, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los mismos. Las reclamaciones serán resueltas por el órgano de gobierno provincial competente, una vez que la Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del presente acuerdo emita el informe pertinente, publicándose seguidamente la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

La selección, promoción y contratación del personal se realizará mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, ajustándose, en todo caso, a la normativa vigente, Reglamento General de Ingreso en la Administración Pública y demás disposiciones legales de aplicación y a lo establecido en el presente acuerdo.

Las vacantes de plantilla que se produzcan serán convocadas, de ser necesarias para el servicio, por el órgano de gobierno provincial competente, mediante Oferta Pública de Empleo.

Art. 8.º — *Sistema de provisión.* — Las vacantes que existan o se produzcan en cualquiera de los Centros de trabajo pertenecientes a la Administración, se proveerán con sujeción, en su caso, al siguiente orden de preferencia:

- a) Reingreso de excedentes.
- b) Concurso de traslados.
- c) Concurso de méritos.
- d) Promoción interna.
- e) Convocatoria pública para el acceso por turno libre.

Art. 9.º — *Concurso de traslados.* — Para proveer las plazas o puestos vacantes mediante este sistema, la Diputación Provincial, realizará la oportuna convocatoria, a la que podrán concurrir todos los funcionarios, tanto si se encuentran en situación de activo, como excedentes, siempre y cuando concurren las circunstancias de reingreso y no se encuentren bajo sanción disciplinaria que inhabilite para su concurrencia. Dicha provisión se realizará entre trabajadores del mismo Grupo funcional y categoría profesional.

La resolución de esta clase de concursos se regirá por los siguientes baremos:

1. — *Concurso de traslados que implique cambio de residencia o de Centro.*

a) Antigüedad en la misma categoría profesional dentro de la Administración: 0,02 puntos por mes de servicio.

b) Antigüedad en la plantilla de personal: 0,01 puntos por mes de servicio, hasta un máximo de 2 puntos.

2. — *Concurso de traslado interno dentro de los Centros de trabajo.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 141 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, serán objeto de valoración los siguientes méritos:

a) La antigüedad en la doble dimensión contemplada precedentemente.

b) Cursos de formación y perfeccionamiento, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo que se solicite. Su valoración será hasta 0,10 puntos.

En todo caso los trabajadores que cubran plazas proveídas por concurso de traslado, no podrán volver a concurrir hasta que hayan completado dos años de antigüedad en el nuevo puesto de trabajo.

Art. 10. — *Promoción interna funcional.* — Será de aplicación la normativa contenida en el Real Decreto 28/1990, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado y demás disposiciones legales que fueran de aplicación.

En el término de dos meses a partir de la resolución del concurso de traslados que implique cambio de residencia o de Centro, se convocará y será resuelta la fase de promoción interna funcional correspondiente a la misma Oferta de Empleo, no procediendo ceses ni toma de posesión derivadas de aquel procedimiento en tanto no finalice el último sistema de provisión indicado, que en todo caso habrá de quedar resuelto, a ser posible, antes del día 31 de diciembre del año correspondiente, fecha esta en que, como límite, se producirán los ceses y tomas de posesión respectivas.

Art. 11. — *Jornada de trabajo.*

1. — La jornada de trabajo del personal funcionario será la legalmente establecida, una vez efectuadas las deducciones de horas correspondientes a los seis días de asuntos propios, Santa Rita, Día de la Provincia, Nochebuena y Nochevieja y doce días de jornada complementaria de vacaciones estructurales, más una jornada adicional por fiesta local, siendo el cómputo anual de 1.547 horas.

Los días precedentemente aludidos, serán computados, en todo caso, como de siete horas en el correspondiente cuadrante horario del Centro o Unidad y se disfrutarán en las fechas en que la organización del respectivo servicio de los Centros o Unidades así lo permitan.

Los funcionarios que actualmente realicen una jornada inferior a la establecida, no consolidarán derecho alguno, salvo en el supuesto de que sus retribuciones se hayan establecido en función de la jornada efectivamente realizada.

2. — Todo el personal al servicio de la Diputación, sin excepción alguna, tendrá la obligación de fichar a las entradas, salidas y ausencias del Centro de trabajo.

3. — Se podrá disfrutar de una pausa para el desayuno en la jornada de trabajo, por un período de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar en ningún caso a la buena marcha de los servicios.

4. — Los puestos de trabajo sometidos a régimen de turnos serán cubiertos de acuerdo con los cuadrantes-tipo elaborados por las Jefaturas de los Centros, previa audiencia de los representantes de los funcionarios.

Dichos cuadrantes de servicios comprenderán la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada establecida en el presente acuerdo.

Se incluirán también los seis días de asuntos propios y los días de jornada complementaria anual estructural, sin perjuicio de los cambios que se puedan efectuar a solicitud de los interesados y siempre que la organización del trabajo lo permita.

a) En los puestos de trabajo sometidos a turnos, éstos se realizarán de forma rotativa, salvo en aquellos supuestos que en este acuerdo se excepcionan.

b) Los funcionarios en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.) que afecten al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la Jefatura del Centro con veinticuatro horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de la jornada. Las Jefaturas de los Centros, a estos efectos, modificarán los cuadrantes horarios de los funcionarios afectados. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la Jefatura del Centro con veinticuatro horas de antelación, y siempre que no pueda proceder a la sustitución, el funcionario saliente no podrá abandonar su puesto de trabajo, aún después de haber finalizado la jornada laboral, hasta tanto no haya sido relevado del mismo o sea expresamente autorizado por la Jefatura del Centro.

Art. 12. — *Descanso semanal.*

1. — En el régimen de trabajo a turnos, los descansos entre jornada y jornada semanales se computarán por periodos equivalentes a los ciclos de los cuadrantes horarios.

En cualquier caso se establece que cuando el servicio lo permita se procurará que el descanso semanal sea de dos días libres continuados, procurando que esta declaración de intenciones sea realidad no sólo mediante la reestructuración de los cuadrantes horarios, sino también a través de la modernización de los elementos estructurales y de las instalaciones que promueva la Diputación y en particular mediante el estudio de un gradual incremento de la plantilla a medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias de la Entidad.

2. — En el Palacio Provincial, se establece la jornada flexible en la forma que sigue:

a) La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal entre las 9,00 y las 14,00 horas.

b) La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, podrá cumplirse de 7,45 a las 9,00 y de 14,00 a las 15,30 por la mañana, y de 16,30 a las 19 horas, por la tarde, de lunes a viernes, y hasta las 20,00 horas en el supuesto de asistencia a Comisiones informativas o reuniones, a fin de recuperar la jornada laboral, que se computará semanalmente.

3. — Los sábados por la mañana solamente permanecerá abierto el Registro General de Documentos, de 9,00 a 14,00 horas, fijándose los turnos correspondientes a los funcionarios afectados en los que se incluirán todos los titulares de puesto de trabajo de Auxiliares y Administrativos que figuren adscritos a las Dependencias administrativas de la Entidad.

Dicha jornada de trabajo será compensada con otro día libre en la siguiente semana.

4. — Se respetarán los calendarios. Ahora bien, si por necesidades del servicio un trabajador tuviera que prestar su actividad laboral en su día de descanso, al mismo se le compensará con dos días (en que quedará incluida su jornada de descanso) cuyo disfrute, no tendrá por qué ser continuado.

Art. 13. — *Vacaciones.* — La duración de las vacaciones será de un mes, computado de fecha a fecha.

Se disfrutarán de forma continuada, preferentemente entre los meses de julio a septiembre de cada año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta circunstancia será apreciada por los órganos de gobierno de la Diputación, oída la Comisión Paritaria que se establece en el artículo 4 de este Convenio.

En cualquier caso, se procurará respetar a favor del funcionario un período de quincena completa a disfrutar en verano.

Cuando por necesidades del servicio y así lo declare expresamente la Diputación y se disfruten las vacaciones en meses diferentes a los precedentemente mencionados, los funcionarios tendrán derecho a cuarenta y dos horas o a la parte proporcional de descanso adicional. Dicha compensación no operará cuando la elección del período vacacional sea voluntaria por parte del trabajador.

Los turnos de vacaciones se programarán en los calendarios de trabajo en todo caso dentro del primer trimestre natural de cada año, procurándose que la elección se realice de mutuo acuerdo entre los interesados pertenecientes al mismo servicio y en caso contrario, se aplicará el sistema rotatorio.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado desde el ingreso hasta el final del año.

Si al comienzo del período vacacional, el trabajador estuviera de baja por enfermedad o accidente, no se computará dicho tiempo.

Art. 14. — *Permisos por enfermedad.* — Por fallecimiento o enfermedad grave, debidamente acreditada, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, equiparándose a la afinidad la convivencia justificada, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y a cinco cuando lo sea en localidad de distinta provincia.

Excepcionalmente y por una sola vez al año, circunstancia que será apreciada por la Diputación, los permisos anteriores podrán ampliarse en un día, si bien en el segundo supuesto, sólo cuando medie un traslado superior a 100 kilómetros.

Art. 15. — *Permisos varios.*

a) El funcionario con un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de licencia en el trabajo para proveer a su atención, si fueran dos hijos del mismo parto, menores de nueve meses, el permiso será de hora y media. Los citados periodos de tiempo podrán dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora o en hora y media, según el caso.

b) Quien por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Tanto en este supuesto como en el anterior caso, de que ambos padres sean funcionarios, solamente uno podrá hacer uso de tal derecho.

c) Por cambio de domicilio: Un día.

d) Por cambio de residencia: Cuatro días.

e) Por matrimonio: Quince días naturales.

f) Por matrimonio de familiares consanguíneos o afines hasta el segundo grado, del trabajador o su cónyuge:

- Un día, hasta 100 kilómetros.
- Dos días, hasta 400 kilómetros.
- Tres días, a partir de 400 kilómetros.

g) Por maternidad: En el supuesto de parto, las funcionarias tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de permiso 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 permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, 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.

h) Por adopción de un menor: En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el funcionario tendrá derecho a un permiso de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso 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.

i) En caso de enviudar el trabajador, teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, tendrá derecho a quince días naturales de permiso a partir del fallecimiento del cónyuge o conviviente, cuya relación de hecho se encuentre acreditada.

j) Por nacimiento de un hijo: Dos días si el nacimiento se produce dentro de la localidad, y cuatro días, en distinta.

Art. 16. — *Permisos por estudios.* — Los funcionarios tendrán derecho a permisos o licencias por estudios en los casos y condiciones siguientes:

a) Para la realización de estudios, reglamentariamente establecidos, en orden al perfeccionamiento profesional de la categoría funcional que desempeñen, en la forma que sigue:

1. — Si están directamente relacionadas con la función o puestos que desempeñen, se podrá autorizar una disminución de la jornada de trabajo, sin que dicha dispensa suponga en ningún caso una reducción horaria, en el cómputo de horas superior a dos horas diarias.

2. — Si no están directamente relacionados con la función que desempeñan, se concederá por el tiempo necesario para concurrir a exámenes parciales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.

b) Para la asistencia a Cursos, Jornadas o Conferencias de perfeccionamiento profesional del funcionario, en relación con las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajo, percibiendo a juicio de la Presidencia las compensaciones económicas reglamentarias. El funcionario aportará con posterioridad a la realización de dichos Cursos o Conferencias una memoria o informe del desarrollo de las mismas y de su utilidad en orden a su implantación para el mejoramiento del servicio.

c) Anualmente se tendrá derecho a la asistencia de un Curso organizado por otras Entidades públicas, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, cuestión con respecto a la cual informarán el Jefe de la Unidad o Dependencia y el representante de la Junta de Personal.

Art. 17. — *Permisos para asuntos propios.* — Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, se dispondrá del tiempo necesario para realizarlo, debiendo solicitarse autorización previa y acreditarse con posterioridad, salvo causa justificada.

Art. 18. — *Permisos sin retribuir.* — Podrán concederse permisos por asuntos propios. Dichas licencias se concederán

sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años.

La concesión de licencia por asuntos propios, cuando proceda, se subordinará a las necesidades del servicio.

Art. 19. — *Excedencias.*

1. — El régimen general de excedencias se ajustará a lo dispuesto en el artículo 29.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, y Real Decreto 730/86, de 11 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios de la Administración del Estado, de aplicación supletoria a los funcionarios de la Administración Local.

En el caso de que la propuesta fuera denegatoria, será preceptivo el informe de la Junta de Personal, el cual deberá emitirse en el plazo máximo de diez días.

2. — *Excedencia para el cuidado de hijos.* — Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia, los funcionarios en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

Art. 20. — *Servicios especiales.* — La situación de servicios especiales se regirá por lo dispuesto en el artículo 29.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y Real Decreto 730/86, de 11 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios de la Administración del Estado, de aplicación supletoria a los funcionarios de la Administración Local.

En el caso de que la propuesta fuera denegatoria, será preceptivo el informe de la Junta de Personal, el cual deberá emitirse en el plazo máximo de diez días.

CAPITULO III

Derechos sociales y económicos

Art. 21. — *Prestaciones.* — Con independencia de las ayudas que abone la MUNPAL por conceptos análogos, se establecen las siguientes prestaciones:

— Natalidad o adopción: 9.000 pesetas. En el supuesto de que los cónyuges fueran funcionarios, sólo se tendrá derecho a una percepción.

— Nupcialidad: 15.000 pesetas. Se abonará a ambos cónyuges, si los dos reúnen la condición de funcionarios.

— Minusvalías: Disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, que dependan directamente del trabajador: 75.000 pesetas por disminuido y año.

	<i>Pesetas</i>
— Prótesis dentarias:	
— Dentadura completa (superior)	20.000
— Dentadura completa (inferior)	20.000
— Por cada pieza, hasta un máximo de 10	3.500
— Ortodoncia: 30 % del presupuesto, con un límite Máximo	40.000
— Mínimo	20.000
— Consulta o Presupuesto	1.500
— Radiografía intrabucal	1.500
— Por cada obturación simple, hasta un máximo de 10 piezas	3.500
— Por cada corona o funda, hasta un máximo de 10 piezas	3.000
— Por cada desvitalización, hasta un máximo de 10 ..	3.500

	<i>Pesetas</i>
— Gafas:	
— Gafas graduadas (incluida montura)	9.000
— Renovación de montura	4.500
— Renovación de cristales por rotura o corrección ..	4.500
— Lentillas (2)	9.000
— Renovación de una lentilla	4.500
— <i>Prótesis auditivas:</i>	
— Audífonos, hasta un límite máximo anual de ...	40.000
— <i>Prótesis aparatos de fonación:</i>	
— Hasta un límite anual de	40.000
— <i>Logopedia:</i>	
— Hasta un límite máximo anual de	13.500
— <i>Prótesis ortopédicas en podología:</i>	
— Hasta	4.000
— <i>Consultas para la atención precedente que conlleve colocación de prótesis:</i>	
— Importe	1.500

Art. 22. — *Cumplimiento del servicio militar.* — El funcionario en situación de servicios especiales por cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio, tendrá derecho a la percepción de una cantidad equivalente a dos pagas extraordinarias líquidas.

Art. 23. — *Becas y Ayudas al estudio.* — La provisión de Becas y Ayudas al estudio a favor de funcionarios e hijos de funcionarios para el Curso académico 1990-91 se regirá por la convocatoria específica que se incorporará como anexo al presente acuerdo.

Art. 24. — *Anticipos y préstamos.* — En 1990 la Diputación Provincial concederá a sus funcionarios anticipos sin interés hasta dos mensualidades equivalentes a las retribuciones íntegras del puesto de trabajo, previa justificación de su importe, el cual será reintegrado en treinta y seis mensualidades.

A dichos efectos, la Diputación consignará en su Presupuesto un fondo de 15.000.000 de pesetas, revisable anualmente.

Por otra parte y en el mismo ejercicio, la Diputación concederá también cincuenta préstamos sin interés, con sujeción al siguiente régimen:

a) 30 préstamos con destino a la adquisición de vivienda por importe de 1.000.000 de pesetas a amortizar en un máximo de 60 mensualidades.

b) 20 préstamos para atenciones de primera necesidad por importe de 500.000 pesetas a amortizar en un máximo de 36 mensualidades.

Presupuesto del fondo: 40.000.000 de pesetas.

En el caso de fallecimiento del funcionario la familia se subrogará en las condiciones del préstamo por las cantidades que quedaren pendientes de reintegrar, contrayendo asimismo el solicitante el compromiso de aceptar a su total amortización el importe de la cobertura del seguro de vida.

Para la concesión de esta clase de préstamos, se establecerá un orden de prelación a través de la oportuna convocatoria y para su concesión será preceptivo, en todo caso, el informe de la Junta de Personal.

Art. 25. — *Seguro de Vida y Accidentes.* — Estos seguros se instrumentan a través de pólizas concertadas con Compañías Aseguradoras, señalándose a favor del personal funcionario las siguientes coberturas:

a) Muerte natural: 3.000.000 de pesetas.

b) Por accidente: 3.000.000 de pesetas.

Los familiares de aquellos funcionarios que queden excludidos de la cobertura del Seguro de Vida, podrán solicitar

de la Diputación la concesión de una ayuda social, por cuantía análoga a las prestaciones del Seguro.

Art. 26. — *Traslado de puesto de trabajo por razones de edad o salud.* — Cuando se dé la circunstancia de que por edad o motivos de salud, algún trabajador tenga disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, que no sea motivo suficiente para tramitar su jubilación por invalidez, la Corporación podrá promover la convocatoria para proveer por turno de traslado interno, mediante el sistema mixto de Concurso de méritos y pruebas elementales de selección, determinados puestos de trabajo, siempre que los trabajadores conserven la capacidad requerida para el desempeño de los mismos y la organización del trabajo lo permita.

Art. 27. — *Realización de trabajos de superior categoría.* — En aquellos casos en que el trabajador realizare de forma continuada, por un plazo superior a un mes, trabajos de superior categoría a los que reglamentariamente le correspondan, tendrá derecho a que se le abone la diferencia de retribuciones complementarias respecto al puesto realmente desempeñado.

Art. 28. — *Jubilaciones anticipadas voluntarias, incentivadas.* — Con efectos de 1 de enero de 1990, la Diputación facilitará un sistema de jubilaciones anticipadas de carácter voluntario, para aquellos funcionarios que deseen acogerse a la misma, siempre que reúnan los requisitos de haber cumplido sesenta años y contar con treinta años de servicios efectivos, de conformidad con lo señalado en el artículo 139.1 c) del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

El varem de incentivos, en el que no se computarán tramos intermedios, es el siguiente:

— Cuando falten 5 años, se concederán 20 mensualidades íntegras.

— Cuando falten 4 años y 6 meses: 17,5 ídem. ídem.

— Cuando falten 4 años: 16 ídem. ídem.

— Cuando falten 3 años y 6 meses: 13,5 ídem. ídem.

— Cuando falten 3 años: 12 ídem. ídem.

— Cuando falten 2 años y 6 meses: 9,5 ídem. ídem.

— Cuando falten 2 años: 8 ídem. ídem.

— Cuando falten 1 años y 6 meses: 5,5 ídem. ídem.

— Cuando falten 1 años: 4 ídem. ídem.

Para su abono, podrá hacerse uso de un régimen semestral.

Art. 29. — *Anticipos para funcionarios con jubilación en trámite.* — La Diputación contrae el compromiso de agilizar los trámites en la concesión de anticipos por jubilación, hasta que el funcionario jubilado comience a percibir los derechos pasivos correspondientes.

A tal efecto se establecerá la consignación presupuestaria procedente.

CAPITULO IV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 30. — *Comité de Seguridad e Higiene.* — Para el desarrollo de los términos que se contienen en este Convenio, funcionará un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que tendrá una composición mixta, integrada por representantes de la Diputación y de la Junta de Personal.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará y aprobará su propio Reglamento.

Las propuestas del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán tramitadas en la forma que proceda.

Art. 31. — *Funciones del Comité de Seguridad e Higiene.*

1. — Promover en los Centros de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

2. — Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores.

3. — Organizar programas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene.

4. — Investigar las causas de accidentes y enfermedades.

5. — Estudio y elección del modelo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo.

6. — Y la elaboración de una normativa en materia de Seguridad e Higiene, teniendo como referencia la actual Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 32. — *Reconocimiento médico del personal.* — Anualmente se llevará a cabo un reconocimiento médico con carácter facultativo y reservado a todo el personal, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento. En dicho reconocimiento se incluirán los servicios de Ginecología, Otorrinolaringología y Oftalmología.

El personal afecto a puestos de trabajo relacionados con el manejo de ordenadores, podrá interesar una revisión oftalmológica cada seis meses.

Independientemente del reconocimiento ordinario, los trabajadores mayores de 50 años podrán interesar un reconocimiento cardio-vascular.

Art. 33. — *Urgencias vitales.* — La Diputación contrae el compromiso de atender la cobertura de urgencias médicas vitales de sus funcionarios, pensionistas y beneficiarios de ambos, en la Seguridad Social.

En el supuesto de que se planteen situaciones controvertidas al respecto, se reunirá la Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del presente acuerdo.

Art. 34. — *Uniformes y vestuario de trabajo.* — El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo asume la competencia de redactar propuestas graduales sobre necesidades de uniformes, calzados, guantes y cualesquiera otra dotación de medios materiales, habilitación de vestuarios y duchas y botiquines de primeros auxilios, a fin de proveer con la suficiente antelación las correspondientes dotaciones presupuestarias en orden a la mejora paulatina de los servicios correspondientes en los distintos Centros de trabajo.

CAPITULO V

Retribuciones básicas y complementarias

Art. 35. — *Cláusula de revisión salarial.* — Las retribuciones de los funcionarios se revisarán con efectos de 1 de julio de 1990, en el porcentaje que resulte del incremento del I.P.C. al 31 de diciembre y una vez rebasado el 6 por 100 del incremento retributivo anual.

La diferencia de porcentaje entre el autorizado en los Presupuestos Generales del Estado para 1990 y el que resulte finalmente del I.P.C., se consolidará en el concepto retributivo del Complemento Específico base, salvo que por la Ley de Presupuestos Generales del Estado se determinará su inclusión en otros conceptos retributivos consolidables.

En el próximo ejercicio dicha cláusula de revisión cobrará efectos a partir del día 1 de enero de 1991.

En todo caso, las retribuciones complementarias se revisarán dentro del marco legal que se señale como de aplicación a los funcionarios públicos.

Art. 36. — *Servicios extraordinarios.*

1. — Como principio de actuación general, la Diputación Provincial asume el compromiso de intentar la supresión progresiva de trabajos extraordinarios, a medida que lo permitan las necesidades de los servicios, y en cualquier caso, si ello es posible, llegar a señalar límites a su realización.

2. — Mientras tanto, la realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo sólo podrá efectuarse cuando hayan sido señalados previamente por los órganos de gobierno de la Diputación a instancias de la Jefatura del servicio respectivo y su realización será de carácter voluntario.

3. — De dicha autorización previa o voluntariedad quedan excluidos los servicios extraordinarios que sean necesarios para realizar tareas inaplazables y urgentes, en cuyo caso, serán de realización obligatoria y se justificarán a posteriori.

4. — La valoración de las indemnizaciones a percibir por la realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo, se estructura en los Grupos funcionariales que se indican y por las cuantías que se especifican, con efectos de 1 de enero de 1990:

— Grupo «A»	1.200 ptas./h.
— Grupo «B»	1.050 ptas./h.
— Grupo «C»	975 ptas./h.
— Grupo «D»	900 ptas./h.
— Grupo «E»	750 ptas./h.

Quedan exceptuados de dichos grupos los siguientes servicios especiales por la realización de las actividades que se indican y por los precios/hora que seguidamente se especifican:

Pesetas

— Personal de Obras y Vías (Limpieza de nieve en carretera)	1.500
— Servicio de recogida de enfermos mentales	...	1.500
— Monitores de extinción de incendios	1.500
— Personal sanitario de quirófano (A.T.S. y Auxiliares de Clínica en jornada nocturna a partir de las 22,00 horas)	1.500
— Maestros de la Imprenta Provincial	1.500
— Maceros	1.500
— Subalternos que asistan a actos públicos de Corporación	1.200

5. — Trimestralmente los servicios de la Sección de Personal informarán por escrito a la Junta de Personal de los servicios extraordinarios, número de horas realizadas, causas que los han motivado, trabajadores que los han efectuado y centro, Dependencia o Unidad al que están adscritos.

Art. 37. — *Nocturnidad.* — Cuando los trabajadores realicen horas de trabajo dentro del período comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 de la mañana, tendrán derecho a percibir una gratificación especial en concepto de nocturnidad, cuya cuantía será de 1.200 pesetas.

Art. 38. — *Domingos y festivos.* — Los funcionarios que realicen trabajos en días festivos o domingos, tendrán derecho a la percepción de 3.100 pesetas por día.

Se entenderá por festivo los recogidos en el calendario laboral vigente, más el día de Santa Rita, el de la Provincia, Nochebuena y Nochevieja.

El complemento indicado se percibirá en el caso de que la jornada laboral coincida en más de cuatro horas con el domingo o festivo.

La coincidencia de trabajo festivo con nocturno, hará compatibles ambas retribuciones.

Art. 39. — *Indemnizaciones por razón de servicio.*

1. — Cuando el personal funcionario realice comisiones circunstanciales por razón de servicio, será indemnizado en los términos establecidos en el Real decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre Indemnizaciones por razón de servicio y resolución de 19 de junio de 1989, de las Subsecretarías de Economía y Hacienda y de las Administraciones Públicas para la que se revisa el importe de las indemnizaciones establecidas en el mismo.

2. — Cuando las compensaciones económicas vengan determinadas por el desarrollo de una actividad laboral continuada y no circunstancial, con efectos de 1 de enero de 1990 se establecen las siguientes indemnizaciones:

— Almuerzo	1.500 pesetas.
— Almuerzo y cena	2.184 pesetas.
— Alojamiento	2.000 pesetas.
— Manutención y alojamiento ..	4.500 pesetas.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 40. — Junta de Personal.

1. — La Junta de Personal es el órgano representativo, colegiado y unitario del conjunto de los funcionarios, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto a sus propios afiliados.

2. — Corresponde a la Junta de Personal la defensa de los intereses generales y específicos del personal, y, en particular, la negociación de sus condiciones económicas, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

3. — La Junta de Personal podrá solicitar información con carácter trimestral sobre la evolución general de la plantilla, relación de puestos de trabajo, planes de jubilación, situación de las plazas vacantes, nombramientos interinos y evolución probable del empleo en la Corporación.

4. — La Junta de Personal conocerá el Presupuesto anual de la Corporación, así como la Memoria anual de sus actividades.

5. — La Junta de Personal emitirá informe en relación con las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla de personal funcionario.
- Reducciones de jornada, cambios de horario, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas, pluses, incentivos, complementos y valoración de los puestos de trabajo.

6. — La Junta de Personal recibirá información en los supuestos de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de cualquier servicio provincial con incidencia sobre el volumen de empleo o que afecte a la relación de personal funcionario.

7. — La Junta de Personal informará la Oferta Pública de Empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos.

8. — Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación, en su caso, las decisiones de la Diputación Provincial que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

9. — La Junta de Personal, a través del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo conocerá trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

10. — La Junta de Personal, asimismo a través del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ejercerá funciones de:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de MUNPAL, y empleo, así como el

resto de los pactos, condiciones y acuerdos de la Diputación, formulando en su caso las acciones legales procedentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene y salud laboral del personal funcionario al servicio de la Diputación.

11. — La Junta de Personal participará en la gestión de las obras sociales establecidas en beneficio del personal o sus familiares.

12. — La Junta de Personal estará representada en los Patronatos, Fundaciones o Servicios provincializados que puedan constituirse, en todos aquellos casos en que la Ley lo permita y en los términos que se establezcan en sus Estatutos.

13. — Los informes que deba emitir la Junta de Personal, lo serán en el plazo máximo de diez días, salvo que la Diputación, atendida la complejidad del asunto, considere la oportunidad de otorgamiento de un plazo más amplio, que nunca podrá ser superior a quince días.

Art. 41. — *Garantías sindicales.* — La Junta de personal tiene garantía jurídica y plena capacidad de obrar, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros en la forma reglamentariamente establecida.

En particular se le reconocen las siguientes garantías:

1. — Ser oída en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado, regulada en el procedimiento sancionador.

2. — Los miembros de la Junta de Personal, durante el período de su representación, no serán trasladados de servicio, salvo que voluntariamente accedan a ello. No serán perjudicados económicamente o en el horario y siempre serán los últimos en ser trasladados o cambiados de turno.

No obstante lo cual, la Diputación se reserva la facultad de suplir con otro funcionario la totalidad o parte de las funciones que aquél tuviera asignadas.

Una vez se extinga su período de representación, retornará a su inicial puesto de trabajo.

3. — Disponer cada uno de sus miembros de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones:

a) Se podrán acumular mensualmente las horas de cada Central Sindical o Agrupación electoral en uno o varios de sus miembros sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a los servicios de personal, que lo comunicarán a la Jefatura del servicio respectivo.

b) Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Diputación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sean en reuniones conjuntas.

c) Para el ejercicio de este derecho, bastará la comunicación al Director, Gerente o Jefe Administrativo del Centro.

4. — Ninguno de los miembros de la Junta de Personal podrá ser sancionado, despedido, ni discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, salvo que en el ejercicio de sus funciones incurriera en responsabilidad administrativa exigible en la forma determinada en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado y ello sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieran incurrir.

5. — De conformidad con lo señalado en el citado Reglamento, no se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en el Título II del mismo.

6. — Los funcionarios públicos pasarán a la situación de servicios especiales cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales representadas en el Consejo Superior de la Función Pública, debiendo solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de treinta días, declarándoles de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular con efectos desde el día que perdieron aquella condición.

7. — La Diputación facilitará inicialmente a la Junta de Personal y Secciones Sindicales acreditadas ante la misma, un local conjunto, así como los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

8. — Progresivamente se dotará a todos los Centros de trabajo de Tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para uso de la Junta de Personal y otro para las Secciones Sindicales.

9. — La Diputación cubrirá dentro de las previsiones legales aplicables, los gastos indemnizatorios por razón de servicio a los miembros de la Junta de Personal para el desempeño de sus funciones.

Art. 42. — *Asambleas informativas.* — Las asambleas y reuniones informativas convocadas por la Junta de Personal, podrán realizarse dentro de los Centros de trabajo y de la jornada establecida, disponiendo para ello de un crédito anual de 8 horas.

Asimismo se reconoce a las Secciones Sindicales acreditadas ante la Diputación, el derecho a convocar asambleas y reuniones informativas, para lo cual dispondrán de un crédito anual de 8 horas por Centro o Unidad, que será distribuido a razón de dos horas a favor de cada Sección.

Sin embargo, y con relación a la Unidad de Obras y Vías, se les reconoce un crédito de 4 horas anuales a favor de cada una de las respectivas Secciones Sindicales acreditadas.

En todos los supuestos se establece que las asambleas o reuniones informativas deberán programarse en jornadas y horarios que la Dirección o Jefatura del Centro o Unidad señale como más idóneos, debiéndose garantizar a criterio de los mismos los servicios mínimos a cubrir durante la celebración.

Disposición adicional

Todas las cuestiones relativas al personal funcionario al servicio de la Diputación, relacionadas con sus condiciones económicas, profesionales, sociales y sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley de Procedimiento Administrativo, serán exclusivamente negociadas por la Junta de Personal.

ANEXO I

Complemento de atención continuada a favor del personal médico del Hospital Provincial

Con efectos de 1 de enero de 1990 se prorroga el complemento de acción continuada a favor del personal médico del Hospital Provincial, por el concepto de Guardias localizadas, en la forma que sigue, para los servicios que se indican:

— Medicina General,	249 días × 1.595 ptas. G. localizada ⇒	397.155 ptas.
— Análisis clínicos,	365 días × 4.784 ptas. G. localizada =	1.746.160 ptas.
— Anestesia,	365 días × 4.784 ptas. G. localizada =	1.746.160 ptas.
— Traumatología,	365 días × 4.784 ptas. G. localizada =	1.746.160 ptas.
— Pediatría,	365 días × 4.784 ptas. G. localizada =	1.746.160 ptas.
— Ginecología,	365 días × 4.784 ptas. G. localizada =	1.746.160 ptas.
— Cirugía,	365 días × 4.784 ptas. G. localizada =	1.746.160 ptas.
— Medicina interna,	365 días × 4.784 ptas. G. localizada =	1.746.160 ptas.
— Radiología,	365 días × 4.784 ptas. G. localizada =	1.746.160 ptas.
— Psiquiatría,	365 días × 4.784 ptas. G. localizada =	1.746.160 ptas.
— Farmacia,	365 días × 4.784 ptas. G. localizada =	1.746.160 ptas.

De este modo y en orden a concretar las cuantías que corresponderá percibir a cada facultativo, se establece que, por la Gerencia de los Centros hospitalarios se emita un informe trimestral para su abono en nómina en la forma que resultare procedente.

ANEXO II

Complemento por Guardia continuada a favor del Director Adjunto y cinco Médicos Adjuntos del Servicio de Salud Mental del Hospital Psiquiátrico de Oña

Con efectos de 1 de enero de 1990, se establece a favor de dicho personal facultativo el siguiente complemento:

Pesetas

- Por guardia continuada que exceda de la jornada laboral ordinaria establecida en este Acuerdo . . . 10.000
- Con un máximo mensual de percepción de . . . 30.000

La Comisión de Personal, en su reunión celebrada el día 1 de junio de 1990, por unanimidad, dictaminó favorablemente el precedente Acuerdo.

La Junta de Personal, en su reunión celebrada el día 1 de junio de 1990, prestó asimismo, aprobación, al Acuerdo aludido.

El Pleno de la Corporación, por unanimidad y en sesión celebrada el día 7 de junio de 1990, y una vez atendidas las dos cuestiones de legalidad planteadas por el Sr. Secretario general al art. 9.2 y Disposición adicional, prestó su aprobación al Acuerdo regulador de las condiciones económicas, sociales y de empleo de aplicación al personal funcionario de esta Entidad, con plazo de vigencia para el presente año de 1990.

Burgos, 12 de junio de 1990. — El Presidente de la Comisión de Personal, Romualdo Pino Rojo. — El Presidente de la Junta de Personal, Pedro Díaz Miguel.