



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual 8.745 ptas. Semestral 5.035 ptas. Trimestral 2.915 ptas. Ayuntamientos 6.360 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.: Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo</i> ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 100 pesetas :—: De años anteriores: 200 pesetas	INSERCCIONES 180 ptas. por línea (DIN A-4) 120 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU - 1 - 1958
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		
Año 1992	Miércoles 18 de noviembre	Número 220

PROVIDENCIAS JUDICIALES

AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

Don Ildefonso Ferrero Pastrana, Secretario de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos.

Certifico: Que en los autos a que se hará mención se ha dictado la siguiente:

Sentencia número 400. — En la ciudad de Burgos, a 18 de septiembre de 1992. La Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos, constituida por los Ilmos. señores don Manuel Aller Casas, Presidente; D. Rafael Pérez Alvarelllos, Magistrado, y D. Erasmo Acero Iglesias, Magistrado suplente, siendo Ponente D. Manuel Aller Casas, pronuncia la siguiente:

Sentencia. — En el rollo de apelación número 247 de 1992, dimanante de juicio verbal número 332/91, sobre reclamación de cantidad, del Juzgado de Primera Instancia número dos de Burgos, en virtud del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha 2 de marzo de 1992, han comparecido, como demandante-apelado La Vianesa, S. L., con domicilio social en Viana (Navarra), representada por la Procuradora doña Elena Cobo de Guzmán Pisón y defendida por el Letrado D. José Serrano Vicario; y como demandado-apelante D. Jesús Lorenzo Varela, mayor de edad, casado, obrero y vecino de Villafranca de Navarra, representado por el Procurador D. Francisco-Javier Prieto Sáez y defendido por el Letrado D. Felipe Real Chicote, no han comparecido los demandados-apelados D. Fernando Santaolalla y Multinacional Aseguradora, por lo que en cuanto a los mismos se han entendido las diligencias en estrados del Tribunal.

Fallo: Confirmar la sentencia recurrida excepto en lo que a imposición de costas se refiere. En la primera instancia no procede hacer especial imposición de las costas derivadas de la demanda y se imponen a la parte reconviniente las derivadas de la reconvenición. Las de esta alzada han de ser satisfechas por la apelante reconviniente. Así, por esta nuestra sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de apelación, notificándose a las partes, y en cuanto a los no comparecidos en esta instancia, se verificará en la forma prevenida por la Ley para los rebeldes, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. — Manuel Aller Casas, Rafael Pérez Alvarelllos, Erasmo Acero Iglesias, rubricado.

Y para que conste y sirva de notificación personal a los demandados incomparecidos en esta instancia, a D. Fernando Santaolalla y Multinacional Aseguradora, expido y firmo el presente en Burgos, a 7 de octubre de 1992. — El Secretario, Ildefonso Ferrero Pastrana.

7730.-6.840

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Don Roger Redondo Argüelles, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia número dos de Burgos, en sustitución.

Hago saber: Que en autos de juicio ejecutivo 270/92, seguidos en este Juzgado por Publicidad Mentor, S. L., contra Santiago Castrillo Benito, se ha dictado providencia del día de la fecha, en la que se ha acordado notificar a la esposa del demandado doña Esther García Díaz, la existencia del procedimiento y del embargo trabado sobre la finca 7.726, tomo 3.669, folio 2 del Registro de la Propiedad número 1 de Burgos, a los efectos del artículo 144 del Reglamento Hipotecario.

Dado en Burgos, a 6 de octubre de 1992. — El Juez, Roger Redondo Argüelles. — El Secretario (ilegible).

7784.-3.000

MIRANDA DE EBRO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número uno de Miranda de Ebro.

Hace saber: Que en los autos de juicio medidas provisionales 321/1991, se ha dictado la sentencia, cuyo encabezamiento y fallo, son del tenor literal siguiente:

Sentencia. — En la ciudad de Miranda de Ebro, a 28 de septiembre de 1992. El Ilmo. Sr. D. José Manuel García Garrote, Juez del Juzgado de Primera Instancia número uno de los de esta capital, ha visto los presentes autos de juicio de cognición número 321/91, promovidos por Banco Bilbao Vizcaya, S. A., representado por el Procurador D. Alberto Martínez Otaduy y dirigido por el Letrado D. Luis Fernando Olano Moliner, contra

Manuel Vargas Morilla e Isabel Fernández Gil, con domicilio en C. R. G. Anduva, número 86, de Miranda de Ebro, declarados en rebeldía, sobre reclamación de cantidad, y...

Fallo: Que estimando la demanda presentada por el Procurador Alberto Martínez Oladuy, en nombre y representación de Banco Bilbao Vizcaya, S. A., contra Manuel Vargas Morilla e Isabel Fernández Gil, en rebeldía, debo condenar y condeno a los demandados, a que conjunta y solidariamente abonen a la actora la suma de 91.783 pesetas, los intereses del artículo 921 de la LEC y las costas del presente pleito.

Contra esta sentencia podrá interponerse en este Juzgado recurso de apelación en el plazo de cinco días. Así, por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, lo pronuncio, mando y firmo. - Firmado. - José Manuel García Garrote. - Rubricado.

Publicación. - La anterior sentencia ha sido dada, leída y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha, con mi asistencia. Doy fe. - Firmado. - Ante mí. - Maquínz Beitia. - Rubricado.

Y para que sirva de notificación en forma a los demandados rebeldes Manuel Vargas Morilla e Isabel Fernández Gil, que se encuentran en ignorado paradero, libro el presente en la ciudad de Miranda de Ebro, a 30 de septiembre de 1992. - El Secretario (ilegible).

7555.-6.300

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Cédulas de requerimiento

En virtud de lo acordado en resolución dictada con esta fecha en el juicio de faltas número 313 de 1991, por la presente se notifica a la perjudicada Isabel Lasarte Tamayo, mayor de edad, y actualmente en ignorado domicilio, para que dentro del término de tres días manifieste lo que tenga por conveniente al haberse declarado en la presente causa la insolvencia de las condenadas Aurora Ugalde Redondo y Antonia Redondo Macías, sin perjuicio de que si llegasen a mejor fortuna se continuaría el procedimiento contra las mismas.

Miranda de Ebro, a 7 de octubre de 1992. - El Secretario (ilegible).

7687.-3.000

En virtud de lo acordado en resolución dictada con esta fecha en el juicio de faltas número 1.215 de 1991, por la presente se requiere a la condenada Lourdes Sánchez Vidal, mayor de edad, y actualmente en ignorado domicilio, para que dentro del término de tres días cumpla la pena de dos días de arresto menor que le ha sido impuesta en la presente causa.

Miranda de Ebro, a 7 de octubre de 1992. - El Secretario (ilegible).

7686.-3.000

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 26 octubre de 1992 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 «Personal Laboral del Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Duero» (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Personal Laboral del Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Duero» (Burgos), C/ c. 0900962, suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores el día 28-7-1992 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 22 del presente mes de octubre de 1992.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

1.ª Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

2.ª Notificar este acuerdo a la Comisión negociadora.

3.ª Disponer de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 26 de octubre de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

Convenio Colectivo para el «Personal Laboral del Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Duero» (Burgos)

CAPITULO I

Condiciones generales

Artículo 1.º - *Ambito personal.* Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja y percibe su salario con cargo al capítulo I del presupuesto del Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Duero.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1.b de la Ley 30/84 de 2 de agosto.

Quedan asimismo excluidos de este Convenio todo el personal trabajador cuyo puesto de trabajo esté sujeto o a disposición del Ministerio de Educación y Ciencia, Junta de Castilla y León, Diputación o cualquier otro Organismo Estatal, cuya relación se inserta en el artículo 2.º de este Convenio.

No obstante, las contrataciones específicas para fines concretos y períodos singulares, recogerán en sus contratos tipo los condicionamientos generales para que no quede desvirtuado el objeto del mismo, previo conocimiento e informe del Comité de Empresa.

Art. 2.º - *Personal exceptuado.*

1. - Profesores y alumnos de la Escuela Taller.
2. - Profesores del Colegio Virgen de las Viñas.
3. - Personal de C. E. S. (Centros Atención y Asistencia Social).
4. - Personal del Centro de Atención a la Mujer.
5. - Personal del Conservatorio Municipal.

Este personal laboral se registrará por cada uno de sus respectivos Convenios.

Art. 3.º - *Ambito temporal.* El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1992 y extenderá su vigencia por período de un año.

CAPITULO II

Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga

Art. 4.º - *Comisión de seguimiento.* A los quince días de su aprobación se constituirá una Comisión de Seguimiento del Convenio en forma paritaria entre miembros de la Comisión de Personal y los representantes legales de los trabajadores a través del Comité de Empresa, sin que su número exceda de 10 miembros.

La Comisión deberá estar presidida por quien designen las partes de mutuo acuerdo y actuará de Secretario el de la propia Comisión negociadora o bien el que se designe de mutuo acuerdo por las partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores. Igualmente ambas partes podrán poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del Convenio, a fin de que la Comisión emita dictamen sobre el particular.

Art. 5.º - *Denuncia del Convenio.* Se efectuará de forma automática, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Art. 6.º - *Prórroga.* Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta al capítulo I, que estará a lo dispuesto por la normativa básica en la L. P. G. E. de cada año, y en lo

que afecte al Calendario Laboral a lo aprobado por los Organos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos en el Convenio.

CAPITULO III

Condiciones más ventajosas

Art. 7.º - *Condiciones más favorables.* La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establezcan en el presente Convenio por estimar, que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 8.º - *Compensación.* Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Art. 9.º - *Absorción.* Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 10. - *Unidad de Convenio.* El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

CAPITULO IV

Permanencia y asistencia al trabajo

Art. 11. - *Jornada laboral.* La jornada laboral para todo el personal al servicio del Ilustre Ayuntamiento será de 1.627,5 horas anuales o la parte correspondiente a los meses contratados, que se prestarán a razón de 37,5 horas semanales. No obstante, y con respecto a aquellos trabajadores/as que disfruten de horarios especiales o de jornadas reducidas, la obligación de prestar servicio sábado y domingo, estará en correlativa proporción, bien a su horario, bien a su jornada reducida. Dicha obligación será de igual aplicación al personal contratado en el tiempo que dure su contrato.

Art. 12. -

- Exceso de jornada.
- Horarios especiales.
- Pausa laboral.

Dada la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Aranda de Duero, teniendo en cuenta la poledad organizativa de la Corporación a través de la Alcaldía-Presidencia y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, previo conocimiento e información del Comité de Empresa, se reestructurarán los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes Servicios, de acuerdo con los principios de eficacia, flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias.

La Corporación, de oficio o a instancia del Comité de Empresa, estructurará los horarios de todos aquellos servicios municipales que realicen turnos en la forma que resulte conveniente, cuando existan específicas circunstancias que así lo exijan.

Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo, dentro de la jornada laboral seguida. Disfrutarán de quince minutos los trabajadores que tengan jornada partida.

Cada Jefatura distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio, y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo comprometiendo cada Jefatura a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

Art. 13. - *Calendario Laboral.* Durante el año 1992 los días inhábiles y no recuperables serán los señalados por el Calendario Laboral Local.

El trabajador/a que, por específicas peculiaridades de su cometido, deba prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el Calendario Laboral será compensado mediante el disfrute de dos días de permiso señalados por el trabajador/a con la conformidad del jefe de Servicio correspondiente, salvo en aquellos servicios en que estos días estén comprendidos dentro del cómputo anual de permisos de su calendario laboral, en cuyo caso serán compensados con un día de permiso.

El Calendario Laboral Anual, aplicable a todos los Servicios Municipales, será pactado con los representantes legales de los trabajadores/as de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Todos aquellos servicios que tengan establecido un sistema de turnos rotativos o aquéllos que, por específicas peculiaridades de su cometido, no puedan disfrutar de los días que como exentos del deber de prestar servicio vienen recogidos en el Calendario Laboral, serán compensados en el cómputo anual de horas que resulten.

Art. 14. - Cuando por razones del servicio el trabajador/a no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse éste única y exclusivamente en el primer mes de enero del año siguiente.

Art. 15. - Las disposiciones del presente Convenio no implicarán en ningún caso un aumento o disminución en la jornada máxima anual de 1.627,5 horas. Por ello, y al final de cada año laboral, se revisarán aquellos permisos en los que algún trabajador/a exceda del mencionado límite.

Art. 16. - Toda fiesta que se conceda, además de las ya establecidas en los apartados anteriores, se entenderá en detrimento de las 1.627,5 horas anuales.

Art. 17. - El disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias se realizará en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando las vacaciones reglamentarias se disfruten a petición de la Empresa, partidas, se compensará al trabajador/a con dos días más de vacaciones, con la obligación de permitir el disfrute de uno de los dos períodos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de mayo del cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

A) Se procurará que las distribuciones de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Jefatura en cada servicio, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen un porcentaje menor.

B) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y los siete días acumulados por exceso de jornada.

La modificación de dichos períodos vacacionales tendrá que ser de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Se disfrutará de un período vacacional de 26 días laborables, entendiéndose a estos efectos los sábados como laborables.

Calendario laboral para Conserjes:

1. - El trabajador/a (Conserje) tendrá derecho a disfrutar cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, preferentemente en verano.

2. - Tendrá derecho a disfrutar de seis días naturales de vacaciones durante la Semana Santa y ocho días naturales durante la Navidad.

3. - Durante los meses de julio y agosto, vacaciones de Semana Santa y Navidad, se realizará jornada continuada, con un máximo de seis horas diarias y cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso.

Art. 18. - El personal municipal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

A) Hasta tres días naturales por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, abuelos del cónyuge, nietos, hermanos, cuñados y parientes hasta el segundo grado, cuatro días si el óbito tuviera lugar en población distinta de Aranda de Duero, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de 7 días, en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales, que deberán ser justificadas de forma fehaciente al Jefe de Servicio correspondiente.

B) Hasta dos días naturales por enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados, susceptibles de ampliación hasta un máximo de 7 días cuando existan circunstancias personales, que deberán ser justificadas igualmente al Jefe de Servicio correspondiente.

C) Tres días por nacimiento o adopción de hijos.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Un día por matrimonio de hijos, padres, padre políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse el día de la celebración.

Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a una distancia superior a 150 Kms. computables ida y vuelta.

Estos permisos podrán disfrutarse por el personal laboral en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que se profese.

F) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

G) Hasta cinco días al año por exámenes, relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en Centros Oficiales, que deberán ser justificados al jefe del Servicio, y en todo caso deberá adjuntarse fotocopia de los mismos al parte de ausencia correspondiente.

H) Por asuntos ineludibles, hasta un máximo de 6 días al año, entendiéndose por tales aquellos asuntos que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, ni puedan disfrutarse con cargo a cualquiera de los apartados que recoge este artículo y no se basen en una causa de carácter personal o particular, razonándose en todo caso la necesidad y solicitándolo directamente en el Servicio de Personal con una antelación de dos días hábiles al disfrute de los mismos.

I) Para realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

Estos permisos concedidos por la Jefatura de Servicio correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades del mismo y con la previa o posterior justificación si ésta lo encuentra necesario y con la obligación de comunicar los mismos al Servicio de Personal.

Art. 19. - *Licencias.*

A) *Licencias por matrimonio.* Por razón de matrimonio propio del trabajador/a municipal, tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlos sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

B) *Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.* De conformidad con lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidamente, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 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 a lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta 4 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.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 8 semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 6 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Las licencias a las que hacen referencia los párrafos anteriores, se concederán con plenitud de derechos económicos.

C) *Licencia sin sueldo.* Conforme a lo previsto en el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, y demás disposiciones concordantes, se concederá automáticamente por la M. I. Alcaldía-Presidencia, previo informe del Jefe de Servicio correspondiente. La duración máxima de esta licencia será de 3 meses cada dos años. Al personal contratado eventualmente no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación contractual.

D) *Licencia por estudios.* Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de 20 días de antelación y deberá contar con el informe favorable del Concejal Delegado, Director del Área y Jefe de Servicio correspondiente.

Será la Comisión de Personal quien informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador/a.

Esta licencia, previa petición del personal municipal, será concedida por la M. I. Alcaldía-Presidencia, previo dictamen de la Comisión de Personal, que en su caso determinará el derecho a percibir la indemnización correspondiente.

Art. 20. - En la materia a que hace referencia el presente Convenio y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/80, de 10 de marzo, así como al resto de las disposiciones concordantes en esta materia.

Art. 21. - El Comité de Empresa se compromete por el presente Convenio a colaborar con la Corporación, a fin de lograr mayores niveles de eficacia en el servicio a los ciudadanos.

Art. 22. - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido psíquico o físico que no

desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución en la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor de lo que establece el artículo 37.5 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

Acceso, promoción, provisión y traslados. Formación del personal laboral y extinción de la relación laboral

Principios generales: La ordenación de un proceso real de promoción para el personal laboral requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente Convenio el Comité de Empresa se compromete a participar en las distintas Comisiones o Juntas de Valoración que se constituyan, para, dentro del proceso organizativo establecido, lograr los objetivos marcados en su día por el proceso valorativo.

Acceso:

Art. 23. - Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal laboral, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso oposición en los que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso de los trabajadores al servicio de la Administración Local será:

- Ley 8/80, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

- Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.

- Real Decreto Legislativo 781/84, de 19 de diciembre.

- Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se nombrará un miembro designado por la M. I. Alcaldía-Presidencia, a propuesta de la Junta de Personal o Comité de Empresa, dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

La delegación de personal informará puntualmente al Presidente del Comité de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

Acceso de disminuidos físicos: La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevé, cumpliendo así la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de Disminuidos y artículo 5, apartados 1 y 2 del Real Decreto 152/85, de 6 de febrero, sobre Oferta de Empleo Público.

A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o promoción interna.

Promoción:

Art. 24. - La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ilustre Ayuntamiento de ascender en una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

El Ilustre Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente. En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal fijo de la plantilla municipal y que estando en posesión de la titulación exigible, supere el procedimiento selectivo establecido para ello y conforme a los méritos de los aspirantes según el correspondiente baremo:

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

- 2.º - Por pertenecer a la categoría inferior: 2 puntos.

- 3.º - Por antigüedad: 0,35 puntos por año, hasta un máximo de 5 puntos.

Los trabajadores fijos discontinuos que hayan prestado servicio durante tres temporadas ininterrumpidas y los de jornada reducida que lleven dos años de servicios efectivos podrán acceder a la promoción interna en plazas de jornada normalizada mediante la correspondiente prueba selectiva y siempre dentro de la misma categoría profesional.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Duero se arbitrarán, para cada caso concreto

y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para su primir o reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate.

En las bases de los concursos-oposiciones restringidos se tendrá en cuenta el informe emitido por el Comité de Empresa.

De forma excepcional y únicamente en lo relativo al personal de oficios existirá la promoción interna sin necesidad de pasar un procedimiento selectivo de oposición o concurso-oposición de carácter general siempre y cuando exista plaza vacante en la plantilla municipal. En este caso, el operario especialista, con dos años de antigüedad, pasará a plaza de Ayudante mediante un curso con prueba práctica. El Ayudante con dos años de antigüedad en su puesto pasará a Oficial mediante un curso con prueba práctica, acomodándose al sistema más racional posible en orden a mantener la proporcionalidad debida entre las distintas categorías conforme a la política de personal que mantenga la Corporación dentro del presente mandato. A las plazas de Maestro de Oficios podrán acceder los oficiales con dos años de antigüedad en su categoría siempre que superen las pruebas selectivas y obtengan la correspondiente convalidación de su formación profesional, mediante cursos organizados por el Ilustre Ayuntamiento a través de los organismos competentes. Igual criterio será de aplicación al personal de la Escala Administrativa.

En aquellas pruebas de promoción interna en las que hubiera quedado alguna persona calificada de «Apto», pero sin plaza y en el caso de que se produzca una vacante de la misma categoría y características, ocupará ésta automáticamente.

Durante el año 1992, la Corporación Municipal procederá a una valoración de todos los puestos de trabajo. En dicha valoración participará el Comité de Empresa.

Provisión:

Art. 25. - La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte del Ilustre Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación mediante publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y comunicación inmediata a todos los Servicios Municipales y al Comité de Empresa.

El concurso de méritos será el sistema de provisión de todos los puestos de trabajo, con excepción de los puestos de Director de Área y Personal Técnico de Gabinetes.

En el Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Duero, se cubrirán por este sistema todos los puestos tipo de Jefes de Servicio, Adjunto Jefe de Servicio, Jefe de Sección, Adjunto de Jefe de Sección, Jefe de Unidad Técnica, Jefe de Negociado, Jefe de Unidad, Jefe de Grupo, Encargado, Jefe de Grupo Operativo Grado 1, Jefe de Grupo Operativo Grado 2 y Jefe de Grupo Operativo Grado 3.

Las convocatorias de los concursos como «Ley» de los mismos, deberán contener las condiciones y los requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto de 9 de diciembre, y la constitución de Comisiones de valoración, debiendo fijar «a priori» la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar la plaza o plazas objeto de concurso, siendo aprobadas por la M. I. Alcaldía-Presidencia, una vez que el Ilustre Ayuntamiento Pleno haya perfilado las líneas generales del sistema de provisión de puestos. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el tablón de edictos de la Casa Consistorial, siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor categoría y finalizando con los de menor categoría. (Se cubrirán así, primero las Jefaturas de Servicios, se Sección...).

Las Comisiones de Valoración estarán compuestas por el Presidente, los Vocales y el Secretario, con un número impar de miembros. En caso de empate dirimirá la cuestión el Presidente de la misma. Las Comisiones quedarán constituidas de la siguiente forma:

Presidente: El Ilmo. Sr./a Alcalde/sa Presidente/a o miembro de la Corporación en quien delegue.

Vocales: Presidente de la Comisión de Personal.

Un representante de cada grupo político.

Dos representantes del Comité de Empresa.

El Jefe de Servicio de la sección correspondiente a la plaza convocada.

Secretario: El jefe del Servicio de Personal o persona en quien delegue.

Todos los miembros de la Comisión tendrán voz y voto, salvo el Secretario de la misma que tendrá voz, pero no voto.

El plazo para la resolución de los concursos será de 20 días a partir de la finalización del plazo de presentación de instancias, siendo competencia del Ilustre Ayuntamiento Pleno su resolución motivada, previa

propuesta de la Comisión de Valoración designada a tal efecto (artículo 102 de la Ley de Bases de Régimen Local).

Los méritos a valorar serán los establecidos en el Real Decreto de 9 de diciembre con las siguientes matizaciones:

A) La valoración del trabajo desarrollado en puestos desempeñados con anterioridad en el Ayuntamiento será hasta un máximo de siete puntos. Estos puntos serán distribuidos hasta un máximo de cinco puntos para valorar el trabajo desempeñado con anterioridad, aunque no coincida con el puesto de trabajo objeto de concurso y hasta un máximo de dos puntos adicionales si el trabajo desempeñado con anterioridad es del mismo tipo del que se solicita en el concurso convocado. La valoración será hecha por la Comisión de Valoración.

B) La valoración de los cursos de perfeccionamiento será hasta un máximo de dos puntos, determinando en las convocatorias de los concursos aquéllos que se incluyen como mérito, debiendo establecerse los mismos con un criterio restrictivo valorándose a los efectos del concurso de la misma forma en que se determine en la convocatoria de los cursos, siendo en otros casos únicamente valorables aquellos cursos que hayan tenido una prueba calificatoria final.

Se valorarán los cursos que tengan carácter oficial.

C) Una vez resuelta la provisión de puestos, se hará pública.

Traslados:

Art. 26. - El traslado supone la movilización de todo trabajador/a de una Delegación o Área a otra, o entre Servicios de la misma Área, sin que ello suponga cambio de puesto de trabajo. La M. I. Alcaldía-Presidencia podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, dar traslado a todo trabajador a que ocupe puestos tipo o puestos de trabajo sin Jefatura.

Cuando se trate de un cambio dentro del mismo Servicio será competencia de su Jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán, para su conocimiento, aprobarse por el responsable político respectivo.

Se arbitrará un sistema de traslado anterior a cada convocatoria de promoción interna al objeto de permitir el acceso de los trabajadores que deseen acudir a las plazas vacantes de su categoría.

Formación del personal laboral al servicio del Ilustre Ayuntamiento:

Art. 27. - Los trabajadores/as municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y el acceso a cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales, organizados por las Administraciones Central y Autonómica Local.

Los trabajadores/as que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de edictos de la Casa Consistorial y en todas las dependencias. En este último supuesto el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Extinción de la relación laboral:

Art. 28. - Jubilación. La jubilación forzosa del personal laboral se declarará de oficio al cumplir el trabajador/a años de edad. La jubilación forzosa de dichos trabajadores/as se regirá por lo establecido en la Ley 3/80, de 10 de marzo, en la Ley 26/85, de 31 de julio y disposiciones concordantes en esta materia.

Indemnización por jubilación anticipada

Edad de servicio	Años de servicio	Importe indemnización
64	Entre 15 y 20	215.943 ptas.
64	Entre 20 y 25	246.792 ptas.
64	Entre 25 y 30	277.641 ptas.
64	Más de 30	308.490 ptas.
63	Entre 15 y 20	461.503 ptas.
63	Entre 20 y 25	513.336 ptas.
63	Entre 25 y 30	565.158 ptas.
63	Más de 30	616.980 ptas.

Edad de servicio	Años de servicio	Importe indemnización
62	Entre 15 y 20	751.484 ptas.
62	Entre 20 y 25	809.487 ptas.
62	Entre 25 y 30	867.478 ptas.
62	Más de 30	925.470 ptas.
61	Entre 15 y 20	1.047.634 ptas.
61	Entre 20 y 25	1.040.301 ptas.
61	Entre 25 y 30	1.172.262 ptas.
61	Más de 30	1.233.960 ptas.
60	Entre 15 y 20	1.349.955 ptas.
60	Entre 20 y 25	1.414.127 ptas.
60	Entre 25 y 30	1.478.289 ptas.
60	Más de 30	1.233.960 ptas.

Las anteriores cantidades serán revisadas según el I. P. C. anual.

CAPITULO VI

Derechos y deberes

Art. 29. - Los trabajadores/as municipales afectados según su relación laboral estarán en esta materia a lo dispuesto en:

- Ley 7/85 de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.
- Ley 8/80, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 3/89, de 3 de marzo.
- Y demás disposiciones que desarrollen la citada legislación y sean de aplicación al personal laboral.

CAPITULO VII

Art. 30. - Pluses. A partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, el Ilustre Ayuntamiento abonará al personal municipal con efecto de 1 de enero del corriente los pluses siguientes:

Festividad. - Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en días festivos. Su cuantía será de 2.500 pesetas por día festivo efectivamente trabajado o parte proporcional cuando la jornada sea inferior.

Tumicidad. - Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos y se abonará 4.500 pesetas a todo aquel trabajador/a que realice su jornada en turnos de mañana, tarde y noche o mañana y noche o solamente noche. 2.500 pesetas a aquellos trabajadores/as que realicen jornada partida o en turnos de mañana y tarde.

Pantalla. - Se establece con carácter excepcional un plus de pantalla de 7.000 pesetas mensuales para el personal que realice su función única y exclusivamente con pantalla durante la totalidad de la jornada laboral.

Conducción. - Con el mismo carácter se establece un plus de conducir de 7.000 pesetas mensuales, para aquellas personas que, además de la funciones que habitualmente desempeñen, conduzcan vehículos motorizados de cuatro ruedas.

Los pluses recogidos en los apartados anteriores se percibirán durante doce mensualidades, salvo el plus de festivo. En ningún caso los pluses se percibirán durante los períodos de licencia por enfermedad cuanto éstos excedan de once días.

Art. 31. - **Anticipos.** La Corporación mantendrá un fondo de ayuda con el carácter de social para la concesión de anticipos a todo el personal municipal. Podrá concederse el equivalente a dos mensualidades del solicitante y deducirlas en un máximo de 14 mensualidades. Se concederán por riguroso orden de petición y previa justificación de la necesidad por parte del solicitante. Se dará cuenta al Comité de Empresa de los anticipos concedidos y no podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior.

El personal contratado en plaza de plantilla disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato.

Art. 32. - **Anticipo de sueldo devengado.** Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir, en caso de urgente necesidad, un anticipo del 90% del salario mensual que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Se abonará por la Depositaria con la presentación del oficio de la Comisión de Personal. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

Art. 33. - **Servicio Militar.** Todo el personal que se incorpore al Servicio Militar o al Civil sustitutorio, recibirá una retribución especial equivalente a las pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Art. 34. - **Estructura de la nómina.** La parte económica es la cantidad que marcan las tablas salariales repartida en 14 pagas iguales.

Dicha paga mensual constará de:

- Sueldo base.
- Plus Convenio.
- Plus personal.
- Antigüedad.

El sueldo base será de dos terceras partes del sueldo.

El Plus Convenio será de una tercera parte.

El plus personal será la cantidad que sobrepase el sueldo actual al de las tablas. Este plus se incrementará en la cantidad que indique el I. P. C. oficial todos los años.

La antigüedad será de un 5% cada trienio hasta alcanzar el 60%.

SALARIOS CONVENIO LABORAL 1992

Nivel	Categoría profesional	Salario Mes Base	Plus Convenio	Antigüedad Trienio 5%	Salario Bruto Mes	Salario Bruto Anual
I a	Arquitecto Tit. Superior	166.666	83.333	8.833	250.000	3.500.000
II a	Ingeniero Técnico	128.571	64.285	6.428	192.857	2.700.000
a	Graduado Social	128.571	64.285	6.428	192.857	2.700.000
III a	Delineante Proyectista	116.666	58.333	5.833	175.000	2.450.000
b	Encargado de Secciones	114.285	57.142	5.714	171.428	2.400.000
a	Jefe de Equipo	104.761	52.380	5.238	157.142	2.200.000
b	Oficial de Primera	95.238	47.619	4.761	142.856	2.000.000
IV b	Bombero	95.238	47.619	4.761	142.856	2.000.000
b	Delineante	95.238	47.619	4.761	142.856	2.000.000
b	Administrativo	95.238	47.619	4.761	142.856	2.000.000
c	Conductor C1, C2, D y E	88.095	44.047	4.404	134.142	1.850.000
a	Auxiliar Administrativo	85.714	42.857	4.285	128.571	1.800.000
a	Cobrador	85.714	42.857	4.285	128.571	1.800.000
V a	Lector	85.714	42.857	4.285	128.571	1.800.000
a	Oficial de Segunda	85.714	42.857	4.285	128.571	1.800.000
b	Conserje	83.571	41.785	4.178	125.357	1.755.000
a	Peón Especialista	80.952	40.476	4.047	121.428	1.700.000
VI b	Personal no Cualificado	78.809	39.404	3.940	118.214	1.655.000
b	Personal de Servicios	78.809	39.404	3.940	118.214	1.655.000

Diets y desplazamientos: Se establecen las siguientes remuneraciones en concepto de dietas y desplazamientos

Medía dieta: 125% del salario bruto/día.

Dieta: 175% del salario bruto/día.

Kilometraje: 22 ptas./Km., revisables anualmente.

Mejoras sociales:

Art. 35. - *Cambios de categoría.* El presente Convenio afectará a los siguientes cambios de categoría profesional:

1. - *Pasarán a administrativos:*

Miguel Angel Domingo Lázaro.
María Victoria Camarero San José.
Carlos de la Villa Porras.

2. - *Pasarán a Jefe de Equipo:*

Francisco Antón Hernández.
Miguel Herrero.

3. - *Pasarán a Oficial de Primera:*

Benito Domingo Madrigal.
Pablo Gutiérrez Domínguez.
Victorino Mata Ruiz.

4. - *Pasará a conductor:*

Emiliano García Miravalles.

5. - *Pasarán a Oficial de Segunda:*

José Luis Ortuño Castilla.
José Luis Domingo Pascual.
José Sadornil de la Fuente.

Art. 36. - *Trabajos por suplencias.* Los trabajadores que a estos efectos realicen trabajos superiores a su categoría percibirán durante el tiempo prestado a éstas la diferencia salarial existente entre ambas.

Art. 37. - *Mejoras por nupcialidad y natalidad.*

A) *Ayudas por nupcialidad.* - El trabajador/a percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 15.000 pesetas. En el caso de ambos cónyuges trabajen en el Ilustre Ayuntamiento, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue el I. N. S. S.

Asimismo percibirán por este concepto la misma cantidad aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social) mantener una relación y convivencia estables con otra persona.

B) *Ayuda por natalidad.* - El trabajador/a percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 6.000 pesetas por cada hijo nacido o adoptado, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue el I. N. S. S.

Art. 38. - *Subsidio por minusválido o disminuido físico.* La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 12.000 pesetas por el cónyuge o cada hijo a su cargo, que sea minusválido o disminuido físico o psíquico, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue el I. N. S. S. No obstante esta ayuda no alcanzará al personal a cargo del trabajador/a que perciba pensión por esta causa.

La cantidad a que hace referencia el párrafo anterior, se abonará desde la fecha de aprobación del presente Convenio, salvo para aquellos casos en los que lo tuvieran establecidos con anterioridad.

Art. 39. - *Premio por antigüedad.* Se establece un premio por antigüedad en el Ayuntamiento, consistentes en el disfrute de unos días de permiso retribuido conforme a los siguientes:

- Cumplidos 25 años de servicio en el Ilustre Ayuntamiento el trabajador/a podrá optar por 25 días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase se sumará un día más de permiso a los 25 antes mencionados.

Cuando un trabajador/a haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir los 25 años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero. En caso de que un trabajador/a no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir los 25 años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación. El trabajador/a que no complete 25 años de servicio, hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma a tantos días de permiso como años lleve de servicio hasta esa fecha.

En caso de que por necesidades del servicio no fuese posible disfrutar del mencionado permiso de una sola vez dentro del mismo año, podrá fraccionarse el mismo por semanas completas (lunes a domingo, ambos inclusive), a lo largo del año.

Asimismo se establece un período de premio alternativo por antigüedad regulado de la siguiente forma: Al cumplir 25 años de servicio en el Ilustre Ayuntamiento el trabajador/a podrá solicitar una gratificación del 75% del salario mensual, teniendo en cuenta que el premio que se regula en este apartado y en el apartado anterior no son acumulativos, sino

excluyentes entre sí, de tal forma que quien disfrute de los días de permiso retribuido no tendrá derecho a solicitar la gratificación y viceversa.

Art. 40. - *Premio de jubilación.* Se establece una ayuda de una mensualidad cuando el trabajador/a se jubile por edad o cuando se declare su jubilación voluntaria al cumplir éste/a los requisitos exigidos por la Ley o por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, que será percibida por el afectado en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del I. N. S. S.

Art. 41. - *Seguro de vida.* El Ilustre Ayuntamiento garantiza un Seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

- Fallecimiento natural, 1.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente no laboral, 2.000.000 de pesetas.
- Invalidez absoluta y permanente, 2.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente laboral, 3.000.000 de pesetas.

Art. 42. - *Cooperativa de viviendas.* La Corporación facilitará terrenos dentro de sus posibilidades a Cooperativas constituidas legalmente para la construcción de viviendas con destino a los trabajadores/as municipales, mediante la constitución de un derecho de superficie sobre los terrenos aptos para ello, en la forma que resulten conciliables los intereses municipales con los de la futura Cooperativa, teniendo en cuenta a efectos de prioridades el menor poder adquisitivo de sus miembros.

Art. 43. - *Ayudas sociales diversas.**La Corporación:*

- Facilitará al personal municipal la adquisición de publicaciones del Ilustre Ayuntamiento, a precio de coste, en el Servicio de Publicaciones del Ilustre Ayuntamiento.

- Arbitrará un sistema para el acceso a las Instalaciones Municipales gestionadas por Patronatos dependientes del Ilustre Ayuntamiento o por el mismo, en la forma que se establezca por la Comisión negociadora.

CAPITULO IX

Asistencia sanitaria

Art. 44. - *Asistencia sanitaria municipal.* La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio del Ilustre Ayuntamiento circunda en torno al sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2.065/74, de 30 de mayo.

Art. 45. - *Incapacidad laboral transitoria.* El trabajador, en caso de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común o por accidente laboral o no laboral, percibirá el 100% del salario mensual.

Art. 46. - *Ayuda por prótesis.* Previa justificación mediante factura se abonarán en concepto de ayuda por prótesis durante el año 1992 las siguientes cantidades:

Concepto	Pesetas
Cristales bifocales	6.400
Lentillas	8.400
Gafas (montura)	4.500
Gafas (cristales)	5.564
Prótesis dental completa	40.000
Prótesis dental (superior o inferior)	20.000
Cada pieza	4.000
Empastes	2.000
Renovación de lentillas	5.000

Art. 47. - *Otras ayudas.* Cualquier otra prótesis que no aparezca reflejada en esta tabla será objeto de estudio por parte del Comité de Empresa y la Comisión de Personal del Ayuntamiento.

CAPITULO X

Seguridad e higiene

Art. 48. - *Normativa aplicable.* Será en todo momento la dispuesta en la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia.

Art. 49. - *Competencias.* La Ordenanza General de S. H. define las funciones y competencias del Comité de Seguridad e Higiene; las mismas vendrán referidas a todo lo que afecta a esta materia y en especial las referentes a medidas de protección, campañas de formación y sensibilización de los trabajadores/as municipales, detección de deficiencias, investigación de las causas de accidentes laborales y propuestas de soluciones, así como propuestas de adopción de medidas especiales en

los Servicios en los que los trabajadores/as estén expuestos a un mayor grado de contaminación y riesgo.

Art. 50. - *Medidas preventivas.* Realización de reconocimiento médicos, análisis de sangre y orina, fotoxeración, etc., anualmente a todos los trabajadores/as municipales.

Por parte del Comité de Seguridad e Higiene, el Comité de Empresa y el Servicio Médico respectivo, se establecerá el calendario anual de revisiones médicas, debiendo ir en todo caso el trabajador/a a dicha revisión en día laboral, siendo notificado por el Servicio Médico al interesado el resultado del mismo.

El Servicio Médico remitirá al Servicio de Personal informe de aquellos trabajadores/as que no hayan pasado reconocimiento médico anual; se comunicará al trabajador/a la obligación que tiene de pasar dicho reconocimiento; en caso contrario, justificará de forma fehaciente que no padece enfermedad infecto-contagiosa.

La realización de dichas revisiones se llevará a efecto por el Servicio Médico de Régimen Interior en coordinación con el Servicio de Asistencia Sanitaria en base al programa realizado y concertado para el año 1992 en el presente Convenio.

Art. 51. - *Primeros auxilios de educación sanitaria.* Se impartirán cursos dando opción para asistir a los mismos a todo el personal municipal. Serán impartidos preferentemente por el personal del Servicio Médico de Régimen Interior o por otro personal cualificado.

Art. 52. - *Comité de Seguridad e Higiene.* Este Comité tiene como función específica velar por el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo dentro del ámbito del personal al servicio del Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Duero. A tal efecto este Comité deberá reunirse como mínimo una vez al mes y en dichas reuniones se pondrán de manifiesto las posibles denuncias derivadas de tal incumplimiento, dándose traslado de las mismas a la M. I. Comisión de Personal a los efectos oportunos.

La Normativa de Seguridad e Higiene será de aplicación obligatoria a todo el personal municipal cualquiera que sea la relación laboral con el Ilustre Ayuntamiento. La Corporación deberá proveer los medios necesarios al Comité de Seguridad e Higiene para el cumplimiento y puesta en práctica de la normativa vigente en esta materia.

Art. 53. - *Asesoramiento y defensa legal.* La Corporación dispensará a todo su personal al asesoramiento y en su caso defensa legal y protección por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

CAPITULO XI

Régimen de vestuario

Art. 54. - Todo trabajador laboral municipal tendrá derecho a disfrutar del vestuario necesario para su trabajo, que le será suministrado por el Ilustre Ayuntamiento. Sólo tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de Seguridad e Higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

Art. 55. - La concesión o supresión del derecho de vestuario, de un puesto de trabajo, la modificación de los elementos que lo componen y, en general, cualquier actuación en materia de vestuario se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad e Higiene y según la valoración siguiente:

A:

Jardines	- Prenda de trabajo
Servicios	- Prenda de abrigo
Cementerio	- Calzado de Seguridad y agua
Electricistas	- Ropa de agua
Polideportivos	- Guantes
Aguas	- Toalla
Limpieza	
Obras	
Conservatorio	
Enseñanza	- Según criterio del Comité Laboral
Oficinas	e Ilustre Ayuntamiento.
Lectores	- Traje, zapatos para la recepción, así como
Cobradores	buzo si fuera necesario para realizar otro
	trabajo
Conserjes	- Prenda de abrigo en el puesto en que sea
	necesario.

B:

La entrega de prendas de trabajo será de conformidad con la relación siguiente:

- Prenda de abrigo: Cada dos años.
- Dos prendas de trabajo y una toalla anuales.
- Un par de botas de trabajo anuales.

Art. 56. - Los beneficiarios del derecho de vestuario serán, en cada caso, los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho, cualquiera que sea la naturaleza de su relación laboral.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores/as antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento (a 1 de enero de cada anualidad).

Art. 57. - El Servicio de Personal confeccionará y mantendrá actualizado un registro de personal municipal con derecho a vestuario, en el que se recogerán, para cada beneficiario, los datos más convenientes para agilizar la adquisición y entrega del vestuario a los trabajadores/as. En particular se hará constar el tipo de relación laboral, la duración del contrato, en su caso, composición del vestuario que le corresponde, duración de cada elemento, fecha de suministro y fecha de renovación.

Todas las prendas de trabajo, calzado, etc., se sustituirán por otras presentando las deterioradas por el uso laboral de las mismas.

Art. 58. - A los efectos de vigilancia, control y recogida de propuestas relativas al vestuario del personal municipal se nombrará una Comisión paritaria, integrada por miembros de la Junta de Personal y/o Comité de Empresa y de la propia Corporación que tratará de llevar a cabo tales funciones.

CAPITULO XII

Derechos de representación, asociación y reunión

Art. 59. - *El Comité de Empresa.*

1. - El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal laboral para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. - Todos los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

3. - Los representantes sindicales electos y los Delegados Sindicales podrán hacer acumulación de sus horas sindicales comunicando las cesiones con una antelación mínima de tres días hábiles al Servicio de Personal, debiendo especificar en la misma el nombre de los cedentes y de los cesionarios.

Con el fin de agilizar al máximo el positivo desarrollo de la acumulación de horas sindicales, un trabajador/a por cada sindicato o agrupación podrá acumular hasta el total de su jornada laboral siguiendo los mismos requisitos del párrafo anterior.

4. - No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación.

5. - Con cargo a la reserva de 20 horas mensuales los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, dispondrán de facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral y para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales que estén tipificados como tales en la normativa vigente.

6. - Los Sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el título III, art. 6 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación sindical establecido en la misma.

Art. 60. - *Derechos sindicales.* El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. - Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

A) En todos los asuntos de personal de esta Corporación a través del orden del día de la Comisión de Personal, que se remitirá al Presidente del Comité de Empresa, así como el acta de la sesión anteriormente realizada. El Comité de Empresa podrá expresar periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o por escrito a través del Delegado de Personal. La Comisión de Personal podrá convocar al Presidente del Comité de Empresa para que comparezca y aclare su contenido.

B) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario y en contrataciones de personal.

2. - Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por falta muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3. - Emitir informe en expedientes que se tramiten a través de la Comisión de Personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el Comité de Personal.

4. - Otros derechos sindicales:

A) La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales el local adecuado que reúna las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales, representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados. Igualmente se les facilitará el material necesario.

B) La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tabloneros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con sus representados, de modo que aquél pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para emplear los medios de reproducción gráfica de la Corporación en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos.

C) Las relaciones del Comité de Empresa con el Ilustre Ayuntamiento se efectuarán a través del Delegado de Personal en cuanto a las de la Corporación y con el Jefe del Servicio de Personal en cuanto al aspecto administrativo o técnico del propio servicio.

Art. 61. - *Garantías personales.* Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

A) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

B) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales.

El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

C) Ningún Delegado Sindical, ni miembro del Comité de Empresa podrá ser trasladado a otro Servicio ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades de servicio que aconsejen dicho traslado, será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa.

D) Ningún miembro del Comité de Empresa, ni los Delegados Sindicales podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, los representantes del Comité de Empresa no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el período de su mandato y en transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

Art. 62. - *Derecho huelga.* La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

Art. 63. - *Derecho de reunión.*

1. - Están legitimados para convocar una reunión.

A) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

B) Los Delegados de Personal.

C) El Comité de Empresa.

D) Cualesquiera de los trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. - Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de 36 horas anuales. De estas dieciocho correspondrán a Secciones Sindicales y el resto a los Delegados o Comité de Empresa.

3. - Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

4. - La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación de servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5. - La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquélla, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

Art. 64. - *Secciones Sindicales.* La Corporación y los trabajadores/as afiliados a Sindicatos estarán a lo dispuesto en la Ley de Libertad Sindical y en particular a lo preceptuado en el título IV, arts. 8, 9, 10 y 11.

Art. 65. - *Derecho de las Secciones Sindicales más representativas.* La Corporación aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los Sindicatos y Secciones Sindicales más representativas.

La Corporación proporcionará a estos Sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral y profesional.

La Corporación facilitará a estos Sindicatos las actas y órdenes del día de la Comisión de Personal, la Comisión de Gobierno y Plenos.

Art. 66. - *Relaciones Comité de Empresa-Corporación.* Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de Empresa y la Corporación, se canalizará la relación entre ambas partes por medio de la Delegación de Personal en cuanto a las relaciones burocráticas.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel de Comité de Empresa únicamente con el Presidente de la misma o con las personas en quien delegue. A nivel de Secciones Sindicales o, asimismo, con quien éste delegue.

Art. 67. - Las disposiciones contenidas en este capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/87, de 12 de mayo, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPITULO XIII

Régimen disciplinario

Art. 68. - En caso de despido improcedente por motivos disciplinarios y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la oportuna sentencia por la Magistratura de Trabajo, se constituirá una Comisión mixta compuesta por tres representantes del Comité de Personal y tres en representación de la Corporación, quienes en total paridad estudiarán los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesario para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la Comisión. De no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que en su caso opte el trabajador.

Art. 69. - Como consecuencia de lo establecido en el art. 1 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, sobre el respeto de la intimidad del trabajador/a y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador/a con la graduación de la falta que cada caso requiera.

ANEXO I

Categorías Profesionales

GRUPO I	Titulados Superiores
	Asimilados a Titulados Superiores
	Analistas
GRUPO II	Titulados de Grado Medio
	Asimilados a Titulados de Grado Medio
	Programador
	Técnico de Gestión Cultural y/o Deportiva
GRUPO III	Instructor Profesor de F. P.
	Encargado (Taller, Obra, Oficinas, Instalaciones u otras dependencias)
	Delineante Proyectista
	Animador cultural y/o deportivo
	Monitor de actividades docentes
GRUPO IV	Operador de consola
	Jefe de equipo
	Oficial de Primera (Mecánico, Electricista, Conductor C1, C2, D y E, Carpintero, Albañil, Fontanero, Pintor)
	Bombero
	Delineante
	Administrativo
	Monitor cultural y/o deportivo
	Almacenero de Primera

Categorías Profesionales

	Operador de ordenador
	Conserje Mayor
	Auxiliar de Bibliotecas
GRUPO V	Auxiliar Administrativo
	Telefonista
	Oficial de Segunda. Igual oficios de Primera
	Operadores de Reprografía
	Almacenero
	Conserje
	Lector
GRUPO IV	Peón especialista
	Personal no cualificado
	Personal de servicios

ANEXO II

Especificación de las categorías

GRUPO I

TITULADOS SUPERIORES: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Economista o equivalentes son tratados en virtud de su titulación y realizan funciones propias de la misma, en la plaza correspondiente, ocupando trabajos de cualquiera de las unidades administrativas o centros de trabajo dependientes de este Ayuntamiento.

ASIMILADOS A TÍTULOS SUPERIORES: Son los trabajadores que al estar en posesión del correspondiente título académico superior, ejercen funciones acordes con dicha titulación en su plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo de titulado superior en cualquiera de las unidades administrativas o centros de trabajo, dependientes de este Ayuntamiento.

ANALISTAS: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente son contratados para analizar la labor de análisis funcional y orgánico de aplicación informático, elaboración de dossieres, cuadernos de carga, juegos de ensayo, normas de explotación y trabajos análogos, del control de los trabajos de programación y programación-análisis del personal asignado a estas funciones para el desarrollo de la aplicación.

GRUPO II

TITULADO DE GRADO MEDIO: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente, son contratados en virtud de la titulación y realizan las funciones propias de la misma plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas o centros dependientes de este Ayuntamiento.

ASIMILADOS A TITULADOS MEDIOS: Son los trabajadores que sin estar en posesión del correspondiente título académico de Grado Medio, ejercen funciones acordes con dicha titulación, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas o centros dependientes de este Ayuntamiento.

PROGRAMADORES: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente, son contratados para desarrollar los programas definidos por los analistas y realizar la documentación precisa, teniendo a su cargo el mantenimiento de los programas realizados durante la explotación de la aplicación, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas o centros dependientes de este Ayuntamiento.

TECNICO DE GESTION CULTURAL Y/O DEPORTIVA: Son los trabajadores que realizan actividades especializadas en áreas culturales y/o deportivas, sirviendo de soporte administrativo a las mismas y estén en posesión del correspondiente título académico de Grado Medio.

INSTRUCTOR PROFESOR DE FORMACION PROFESIONAL: Son los titulados de Grado Medio o asimilados, contratados para realizar las labores de apoyo al profesorado en aquellas enseñanzas que comprenden materias no incluidas en los programas oficiales (enseñanza no reglada).

GRUPO III

ENCARGADOS: Son trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller o Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o

equivalente con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, posee los conocimientos generales técnicos, experiencia y dotes de mando suficientes para ejercer la dirección sobre determinadas obras, talleres, instalaciones, establecimientos, bajo las órdenes de titulados superiores o medios. Sus cometidos consistirán en la distribución, planificación, supervisión y correcta realización del trabajo del personal a sus órdenes, así como su formación, capacitación y control disciplinario.

ANIMADORES CULTURALES Y/O DEPORTIVOS: Son trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller o Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, realizan funciones de coordinación, organización o investigación cultural y/o deportivos dependientes del Ayuntamiento.

DILINEANTES PROYECTISTAS: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico Delineación Vías y Obras o con categoría profesional reconocida en la Ordenanza Laboral o Colegio Profesional efectúan el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos, confección e interpretación de planos o diseños industriales, trabajos de estudio y de campo y otros de carácter análogo, todos ellos bajo las órdenes de un titulado superior o medio y provistos o no de mando sobre uno o más delineantes.

MONITORES DE ACTIVIDADES DOCENTES: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo) desarrollan enseñanzas teórico-prácticas, como consecuencia de las actividades docentes, supervisan y realizan tareas de explotación o taller con fines educativos, mantienen y conservan los medios utilizados en la enseñanza, ejecutan los trabajos que resultan precisos para la preparación y desarrollo de las clases y ejecución de demostraciones, siempre bajo la supervisión de su jefe inmediato.

OPERADOR DE CONSOLA: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), encargados de vigilar el correcto funcionamiento del ordenador, interpretando las distintas averías y decidiendo la opción a tomar, en cada caso; interpretar la presentación de explotación de las diferentes aplicaciones y realizar todas las funciones de salvaguarda necesarias para mantener los niveles de seguridad de la información.

GRUPO IV

JEFE DE EQUIPO: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o formación cualificada en su puesto de trabajo, tiene a sus órdenes la distribución de trabajos entre sus compañeros de servicio en la plantilla del Ayuntamiento de Aranda.

OFICIALES DE PRIMERA: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida por Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan las funciones propias de su oficio o profesión de mecánico, electricista, tractorista, conductor, carpintero, albañil, fontanero, pintor, jardinero, oficios varios de mantenimiento, etc., con el rendimiento correcto. Serán Oficiales de Primera Conductores, aquellos trabajadores que como mínimo estén en posesión del carnet de conducir C1, C2, del carnet D y E, y que además del transporte de personas puedan transportar documentación.

BOMBEROS: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, o con categoría profesional reconocida por Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo están capacitados para las labores propias de su cargo: Extinción de incendios, inundaciones, rescates y en general todas las demás tareas propias de su cargo, que conllevan riesgo, especial preparación y pericia.

DILINEANTES: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico en Delineación Vías y Obras o equivalentes (o con categoría profesional reconocida por Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), efectúan el desarrollo gráfico de proyectos sencillos, planos de conjunto y detalle precisados y acotados, así como los trabajos de puesta en limpio de croquis y de piezas aisladas, todo ello bajo las órdenes de un titulado superior, medio o un Delineante Proyectoista.

ADMINISTRATIVOS: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico en Delineación Vías y Obras o equivalente (o con categoría profesional reconocida por Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan funciones administrativas, tales como confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos, etc., a las órdenes del Jefe de Administración.

MONITORES CULTURALES Y/O TECNICOS DEPORTIVOS: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida por Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan actividades teórico-prácticas específicas como consecuencia de la programación cultural

y/o deportiva, mantienen y conservan los medios utilizados en las citadas actividades y las integran en los centro dependientes de la Consejería de Cultura y Bienestar Social.

ALMACENERO DE PRIMERA: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida por Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo) se encargan de recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias de almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros el movimiento habido durante la jornada redactando los partes de entrada y salida.

OPERADOR DE ORDENADOR: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida por Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), se encargan de la grabación de datos a través de las terminales de ordenador, manejo de las unidades periféricas del ordenador, manejo de otras máquinas de uso habitual en proceso de datos, control de la existencia de materiales necesarios en proceso de datos y la documentación que se utilice en la unidad del proceso de datos.

CONSERJE MAYOR: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida por Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), ejercerán por delegación de la Dirección o Administración, la Jefatura del Personal de Ordenanzas, porteros y vigilantes, y ordenará y dirigirá el cumplimiento del cometido de los mismos. Vigilará la limpieza de los accesos y dependencias comunes del centro.

AUXILIARES DE BIBLIOTECAS: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida por Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), se encargan de la atención directa o información básica al público en los distintos servicios y secciones de las Bibliotecas y Centros afines (Sección de préstamo, Sección infantil, Salas de lectura, etcétera) y realizan funciones de apoyo al personal técnico bibliotecario en trabajos que requieren ciertos grados de conocimiento teórico y práctico de las técnicas bibliotecarias.

GRUPO V

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), se encargan de las tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficinas o despachos, tales como correspondencia, archivo o cálculo sencillo, confección de documentos como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía y análogos.

TELEFONISTA: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), se encargan del cuidado y atención de una central telefónica, servicio telefónico o un emisor-receptor de radio.

OFICIALES DE SEGUNDA, PROFESIONAL DE OFICIOS VARIOS: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo) y conocimientos teórico-prácticos del oficio, realizan los trabajos propios del mismo con rendimiento correcto. Los conductores en posesión del permiso de conducción B1 y B2, realizarán tanto el transporte de personas como de mercancías.

REPROGRAFIA: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), asumen la responsabilidad y manejo de máquinas reproductoras de planos y fotocopadoras y el encapetado de las copias efectuadas.

ALMACENEROS: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo) y a las órdenes del Almacenero de Primera o directamente en el almacén de una unidad administrativa, porque o taller, tienen a su cargo la recepción o despacho de medios materiales, llevando los libros de registro y extendiendo o redactando los partes de entrada y salida.

CONSERJES: Son los trabajadores que estando en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalencia o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, se encargan de la vigilancia, guarda y custodia de los centros de trabajo y/o unidades administrativas, informan y orientan a los visitantes, manejan máquinas reproductoras y auxiliares, teniendo conocimiento de su funcionamiento, hacen recados oficiales dentro y fuera de los centros de trabajo, fran-

quean, depositan, entregan, recogen, distribuyen la correspondencia y hacen trabajos de mantenimiento propios de su categoría.

LECTORES: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar o Bachiller Elemental o con categoría profesional reconocida, ejecutan tareas de lectura de contadores o similares, de los usos o servicios competentes al Ayuntamiento.

GRUPO VI

PEONES ESPECIALISTAS: Son los trabajadores que ejecutan tareas en compañía de cualquier persona superior cualificada para la finalidad de las mismas, al servicio del Ayuntamiento de Aranda de Duero.

PERSONAL NO CUALIFICADO: Son los trabajadores que ejecutan tareas para cuya realización predominantemente se requiere la mera aportación de esfuerzo físico.

PERSONAL DE SERVICIOS: Son los trabajadores que se encargan de la limpieza de las dependencias y limpieza de los locales destinados a oficinas, almacenes, servicios y otras dependencias.

RATIFICACION

El presente Convenio quedará ratificado con la firma por parte de los representantes de la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Aranda de Duero, el Comité Laboral del mismo y los representantes sindicales, del acta correspondiente y con efectos retroactivos de fecha 1 de enero de 1992.

Aranda de Duero, julio 1992.

8208.-187.110

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 3 de agosto de 1992 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 «Comercio Mixto», C/c. 0900105 de la provincia de Burgos.

Visto El texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector «Comercio Mixto», C/c. 0900105, suscrito por la Federación Empresarial del Comercio de Burgos y las Centrales Sindicales U. G. T., CC. OO. y U. S. O., el día 30 de julio de 1992 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 31 de julio de 1992.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

- 1.ª Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.
- 2.ª Notificar este acuerdo a la Comisión negociadora.
- 3.ª Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 3 de agosto de 1992. - El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social accidental, Antonio Corbi Echevarrieta.

* * *

Convenio Colectivo Sindical de trabajo, de ámbito provincial, para las actividades de «Comercio Mixto»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª: Partes contratantes, ámbito territorial, funcional y personal.

Artículo 1.º - Partes contratantes. El presente Convenio Colectivo Sindical de trabajo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre la representación de empresarios de la Federación Empresarial Provincial de Comercio y la Asociación de Comercio de Miranda de Ebro y la representación de trabajadores y técnicos pertenecientes a U. G. T., U. S. O. y CC. OO.

Art. 2.º - Ambito territorial. Este Convenio Colectivo de trabajo obliga a todas las Empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radicquen en Burgos capital y provincia aun cuando las Empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia, cuyas actividades vienen regidas en el art. 3.º del presente Convenio.

Art. 3.º - Ambito funcional. Los preceptos de este Convenio obligan exclusivamente a las Empresas cuya actividad este afectada o se rija por

la Ordenanza Laboral de Comercio de 24 de junio de 1971, con excepción de aquellas que tengan Convenio establecido, cualquiera que sea su ámbito y vigencia.

Art. 4.º - **Ámbito personal.** El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las Empresas comprendidas dentro de su ámbito funcional sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2.º: Vigencia y duración.

Art. 5.º - **Vigencia.** El presente Convenio Colectivo entrará en vigor después de homologado en el «Boletín Oficial» de la provincia y surtirá efectos económicos a partir de 1.º de mayo 1992.

Art. 6.º - **Duración.** Su duración será de un año y finalizará el 30 de abril de 1993, produciéndose su denuncia automática.

Sección 3.º: Compensación, absorción, garantía «ad personam».

Art. 7.º - Todas las mejoras que pacten en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen por las retribuciones de cualquier clase que tuvieren establecidas las empresas y con las que pudieran establecerse por disposición legal o reglamentaria.

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global exceden del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

Sección 1.º: Regulación salarial.

Art. 8.º - **Salario base.** A partir de la vigencia de este Convenio los salarios base correspondientes a cada categoría serán los que figuran en el anexo, que corresponden a un incremento de un 7,25% sobre el Convenio de 1991 revisado.

Cláusula de revisión salarial. - En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I. P. C.), supere al término de este Convenio el 6,25% se revisarán las tablas salariales en lo que exceda de la mencionada cifra y exclusivamente por la diferencia resultante, con efectos retroactivos de 1.º de mayo de 1992 a 30 de abril 1993.

Art. 9.º - **Antigüedad.** El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por tiempo de servicio consistentes en el abono de cuatruenios en la cuantía del 6 por 100 del salario base pactado correspondiente a la categoría en que este clasificado.

En todo lo demás se aplicarán las normas establecidas en el art. 38 de la vigente Ordenanza Laboral de Comercio y Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. - **Gratificaciones extraordinarias.** Las Empresas abonarán a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad del salario pactado en este Convenio, incluida la antigüedad, con motivo de la festividad de Navidad y otra mensualidad igual el 30 de junio.

Art. 11. - **Beneficios.** Los trabajadores percibirán el importe equivalente a una mensualidad del salario pactado en este Convenio, incluida la antigüedad, en concepto de beneficios que deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre siguiente al vencimiento del ejercicio económico.

CAPITULO III

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Art. 12. - **Jornada laboral.** Se fija jornada máxima legal de trabajo a lo largo del año 1992 en 1.810 horas de trabajo efectivo se cerrará los sábados por la tarde salvo pacto expreso con la compensación horaria o económica que entre las partes se acuerde, dicho pacto se formalizará por escrito. El calendario correspondiente será conocido por los trabajadores dentro de los tres primeros meses del año.

Art. 13. - **Vacaciones.** El personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones. Con objeto de armonizar las necesidades de la Empresa con los intereses de los trabajadores en cuanto al período vacacional, aquella y éstos, al menos con dos meses de antelación a su disfrute, planificarán las vacaciones del personal, conciliando los intereses tanto de los trabajadores con la empresa como de los trabajadores entre sí, a cuyo efecto podrá partirse el tiempo de vacaciones de tal manera que el trabajador pueda elegir de su período de vacaciones 16 días y la Empresa los otros 14 días restantes a lo largo del año.

Se evitará que las vacaciones se disfruten en el período de mayor actividad comercial de la Empresa.

CAPITULO IV

Percepciones extrasalariales

Art. 14. - La resolución voluntaria del contrato de trabajo por razón de matrimonio, no dará derecho a indemnización alguna.

En todo caso, las trabajadoras solteras ingresadas con anterioridad al 1 de mayo de 1977, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán derecho a dicha indemnización, en la cuantía equivalente a una mensualidad del salario pactado en este Convenio incluida la antigüedad por cada año de servicio, con un máximo de seis mensualidades.

Art. 15. - Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicio en la Empresa recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Si la jubilación se produjera al cumplir el trabajador los 65 años de edad y llevase un mínimo de 25 años en la Empresa, la ayuda de jubilación sería de tres mensualidades calculadas de la misma forma que establece el párrafo anterior.

A efectos de jubilación a los 64 años, prevista en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto y Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre y en relación con lo previsto en el art. 2.º, apartado 11, letra B, de la última disposición citada, las partes firmantes declaran su voluntad de dar mayor eficacia posible a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Empleo sobre esta materia, siempre y cuando haya acuerdo mutuo entre empresario y trabajador para cada caso concreto.

Art. 16. - **Ayuda por defunción.** En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes del importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

En el supuesto de que la permanencia fuera superior a diez años, la ayuda por este concepto consistirá en tres mensualidades calculadas de la misma forma que establece el párrafo anterior.

Art. 17. - **Prendas de trabajo.** Para las actividades que proceda, por sus especiales exigencias para su ejecución, se procederá por las Empresas que corresponda a proveer a los trabajadores dos buzos, botas, guantes u otras prendas que se requieran para el trabajo. La provisión de estas prendas se ha de realizar al comenzar la relación laboral, en número máximo de dos anuales, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o al menos en la mitad de las mismas y previa entrega de las usadas.

Art. 18. - **Incapacidad laboral transitoria.** Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las Empresas comprendidas en esta Ordenanza, en caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de lo beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho a los siguientes:

1.º - En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses aunque el trabajador haya sido sustituido.

2.º - El personal que con carácter obligatorio no estuviese comprendido en la Seguridad Social y que opte por disfrutar de la cobertura del régimen general percibirá, con cargo a la Empresa, los mismos beneficios económicos que los que reglamentariamente están inscritos en dicho Seguro, esto es, se deducirá en todo caso el importe de las prestaciones que hubiesen de recibir de la Seguridad Social en el supuesto de que voluntariamente se inscribiesen.

3.º - Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la Empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

Art. 19. - Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que hubieren prestado sus servicios durante su vigencia, causando baja en la Empresa antes de su publicación, tendrán derecho a la liquidación de atrasos, excepto aquéllos cuyo cese se haya producido voluntariamente o quienes tuvieran incluido en su finiquito una cantidad alzada por dicho concepto.

Art. 20. - **Seguro de accidente de trabajo.** Las Empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas en el plazo de 20 días desde su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias, con independencia de las legalmente establecidas y cuya cuantía establece:

- Fallecimiento por accidente laboral. Indemnización de 2.000.000 de pesetas a percibir por los herederos.

- Invalidez total o absoluta por accidente laboral. Indemnización de 2.500.000 pesetas a percibir por el inválido.

Artículo 21. - *Faltas muy graves.* Las conductas de acoso sexual en el trabajo serán consideradas como ataques a la libertad y la dignidad de la persona, tipificándose expresamente tal conducta como falta muy grave, y siendo sancionable a tenor de lo previsto para tales faltas en la Ordenanza de Comercio.

CAPITULO V

Art. 20. - *Legislación general.* A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para el Comercio en general de 24 de julio de 1971 y modificaciones habidas el 4 de junio de 1985, así como el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales que estén en vigor.

Art. 21. - *Rendimientos.* Como compensación de las mejoras acordadas en el presente Convenio, la representación social se compromete y obliga en nombre de sus representantes a prestar el máximo interés en las funciones propias de cada puesto de trabajo. Se conoce la dificultad actual de medir rendimientos y niveles de productividad en la actividad mercantil, pero no por ello se estima menos válido el anterior compromiso, dados los términos de armonía que han presidido la elaboración de este Convenio y como único medio para sus estipulaciones constituyan medidas en las relaciones laborales futuras.

CAPITULO VI

Art. 22. - Se crea la Comisión paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Art. 23. - Exclusivamente para la negociación colectiva de los Convenios Colectivos del presente Convenio, las Empresas facilitarán a los trabajadores que estén interesados en negociarlos, poder asistir a las mismas, siempre y cuando no sean delegados de personal, uno por Empresa, y con los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores, y que con la presentación de la plataforma reivindicativa por parte de las Centrales Sindicales sean presentados los representantes negociadores de los Convenios.

Art. 24. - La Comisión paritaria estará integrada por tres vocales en representación de las Empresas, que han tomado parte en las negociaciones y uno por cada Sindicato de Trabajadores.

Ambas partes convienen en someter al conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, divergencias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Art. 25. - *Modelo de finiquito.* A efectos de unificar la documentación acreditativa de la liquidación de cuentas por la extinción de la relación laboral, se establece el modelo de finiquito siguiente:

FINIQUITO

He recibido de la Empresa, la cantidad de, pesetas en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Dicha cantidad se desglosa de la forma siguiente:

- Indemnización
- Salarios pendientes.
- Pluses.
- Partes proporcionales de extraordinarias y beneficios.
- Vacaciones.
- Otros conceptos (reseñar los que correspondan).

Con el pago de esta cantidad, declaro tener percibidas cuantas cantidades me han podido corresponder durante la prestación de servicios a la Empresa, renunciando, en consecuencia, a cualquier reclamación posterior derivada del contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de conformidad, firmo el presente recibo de finiquito en, a de1992.

No desea la asistencia de
representante legal de
los trabajadores

Fdo.: El trabajador,

Fdo.: El trabajador,

Por la representación legal
del trabajador

Fdo.:

Este modelo de finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador durante los diez días siguientes para

que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la Empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL COMERCIO MIXTO

Categorías	Año 1992	
	Mes	Año
Grupo I: Personal técnico titulado		
Titulado de grado superior	122.750	1.841.250
Titulado grado medio	106.728	1.600.920
Ayudante Técnico Sanitario	101.401	1.521.015
Grupo II: Personal mercantil técnico no titulado		
Director	144.095	2.161.425
Jefe de División	117.415	1.761.225
Jefe de Personal	114.742	1.721.130
Jefe de Compras	114.742	1.721.130
Jefe de Ventas	114.742	1.721.130
Encargado General	114.742	1.721.130
Jefe de Sucursal y supermercado	112.081	1.681.215
Jefe de Almacén	112.081	1.681.215
Jefe de Grupo	109.407	1.641.105
Jefe de Sección Mercantil	108.342	1.625.130
Encargado de establecimiento, vendedor, comp.	106.741	1.601.115
Intérprete	96.377	1.445.655
Personal técnico no titulado		
Viajante	96.377	1.445.655
Corredor de plaza	96.377	1.445.655
Dependiente de 25 años	96.377	1.445.655
Dependiente de 22 a 25 años	88.054	1.320.810
Ayudante	81.676	1.225.140
Trabajador de 16 a 17 años	44.831	672.465
Trabajador de 17 a 18 años	45.897	688.455
Grupo III: Personal técnico no titulado		
Director	122.750	1.841.250
Jefe de División	117.415	1.761.225
Jefe de Administración	114.742	1.721.130
Secretario	96.377	1.445.655
Contable	106.742	1.601.130
Jefe de Sección Administrativa	101.403	1.521.045
Personal administrativo		
Contable-Cajero o taquimecanógrafo en idiomas	101.403	1.521.045
Oficial Administrativo	96.377	1.445.655
Auxiliar Administrativo	85.394	1.280.910
Aspirante de 16 a 18 años	44.831	672.465
Aux. Caja de 18 a 20 años	81.673	1.225.095
Aux. Caja de 20 a 22 años	82.722	1.240.830
Aux. Caja de 22 a 25 años	85.394	1.280.910
Aux. Caja mayor de 25 años	88.054	1.320.810
Grupo IV: Personal de servicio y actividades auxiliares		
Jefe de Sección-Servicio	86.605	1.299.075
Dibujante	101.405	1.521.075
Escaparatista	96.377	1.445.655
Ayudante de Montaje	90.726	1.360.890
Deliniante	93.398	1.400.970
Visitador	93.398	1.400.970
Rotulista	93.398	1.400.970
Cortador	96.377	1.445.655
Ayudante Cortador	84.709	1.270.635
Jefe de Taller	114.742	1.721.130
Profesionales de Oficio de 1.ª	96.377	1.445.655

Categorías	Año 1992	
	Mes	Año
Profesionales de Oficio de 2. ^a	88.054	1.320.810
Capataz	85.394	1.280.910
Mozo especializado	82.722	1.240.830
Ascensorista	81.673	1.225.095
Telefonista	81.673	1.225.095
Mozo	81.673	1.225.095
Empaquetadora	81.673	1.225.095
Repasadora	81.673	1.225.095
Cosedora de sacos	81.673	1.225.095
Grupo V: Personal subalterno		
Conserje	81.673	1.225.095
Cobrador	81.673	1.225.095
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	81.673	1.225.095
Personal de limpieza (hora)	671	
	6558.-65.700	

Resolución de 3 de agosto de 1992 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo relativo al Sector «Comercio Mixto» para la provincia de Burgos.

Visto el acuerdo de fecha 30-7-92, recibido en este Organismo el día 31 de julio del mismo año, suscrito por la Federación Empresarial del Comercio y las Centrales Sindicales U. G. T., CC. OO. Y U. S. O., que fue inscrito reglamentariamente en el Registro de esta Entidad el 23-7-91 y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, número 198 de 17-10-1991, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo sobre Registro de Convenios Colectivos.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acuerda:

1.^a Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a las partes interesadas.

2.^a Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 3 de agosto de 1992. - El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social accidental, Antonio Corbí Echevarrieta.

* * *

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL COMERCIO MIXTO

Categorías	Revisión año 1991		Año 1991 revisado	
	Mes	Año	Mes	Año
Grupo I: Personal técnico titulado				
Titulado grado superior	527	7.905	114.452	1.716.780
Titulado grado medio	459	6.885	99.513	1.492.695
Ayudante Técnico Sanitario ..	436	6.540	94.546	1.418.190
Grupo II: Personal mercantil técnico no titulado				
Director	619	9.285	134.354	2.015.310
Jefe de División	505	7.575	109.478	1.642.170
Jefe de Personal	493	7.395	106.986	1.604.790
Jefe de Compras	493	7.395	106.986	1.604.790
Jefe de Ventas	493	7.395	106.986	1.604.790
Encargado General	493	7.395	106.986	1.604.790
Jefe de Sucursal y superm. .	482	7.230	104.504	1.567.560
Jefe de Almacén	482	7.230	104.504	1.567.560
Jefe de Grupo	470	7.050	102.011	1.530.165
Jefe de Sección Mercantil ...	466	6.990	101.018	1.515.270
Encargado de establecimien- to, vendedor, comp.	459	6.885	99.525	1.492.875
Intérprete	414	6.210	89.862	1.347.930

Categorías	Revisión año 1991		Año 1991 revisado	
	Mes	Año	Mes	Año
Personal Técnico no titulado				
Viajante	414	6.210	89.862	1.347.930
Corredor de plaza	414	6.210	89.862	1.347.930
Dependiente de 25 años	414	6.210	89.862	1.347.930
Dependiente de 22 a 25	378	5.670	82.102	1.231.530
Ayudante	351	5.265	76.155	1.142.325
Trabajador de 16 a 17 años. .	193	2.895	41.800	627.000
Trabajador de 17 a 18 años. .	197	2.955	42.794	641.910
Grupo III: Personal técnico no titulado				
Director	527	7.905	114.452	1.716.780
Jefe de División	505	7.575	109.478	1.642.170
Jefe de Administración	493	7.395	106.986	1.604.790
Secretario	414	6.210	89.862	1.347.930
Contable	459	6.885	99.526	1.492.890
Jefe de Sección Adm.	436	6.540	94.548	1.418.220

Personal administrativo

Contable-Cajero o taquimeca- nógrafo en idiomas	436	6.540	94.548	1.418.220
Oficial Administrativo	414	6.210	89.862	1.347.930
Auxiliar Administrativo	367	5.505	79.621	1.194.315
Aspirante de 16 a 18 años ..	193	2.895	41.800	627.000
Aux. Caja de 18 a 20 años .	351	5.265	76.152	1.142.280
Aux. Caja de 20 a 22 años .	355	5.325	77.130	1.156.950
Aux. Caja de 22 a 25 años .	367	5.505	79.621	1.194.315
Aux. Caja mayor de 25 años	378	5.670	82.102	1.231.530

Grupo IV: Personal de servicio y actividades auxiliares

Jefe de Sección-Servicio	372	5.580	80.751	1.211.265
Dibujante	436	6.540	94.550	1.418.250
Escaparartista	414	6.210	89.862	1.347.930
Ayudante de Montaje	390	5.850	84.593	1.268.895
Delineante	401	6.015	87.084	1.306.260
Visitador	401	6.015	87.084	1.306.260
Rotulista	401	6.015	87.084	1.306.260
Cortador	414	6.210	89.862	1.347.930
Ayudante Cortador	364	5.460	78.983	1.184.745
Jefe de Taller	493	7.395	106.986	1.604.790
Profesionales de Oficio 1. ^a ...	414	6.210	89.862	1.347.930
Profesionales de Oficio 2. ^a ...	378	5.670	82.102	1.231.530
Capataz	367	5.505	79.621	1.194.315
Mozo especializado	355	5.325	77.130	1.156.950
Ascensorista	351	5.265	76.152	1.142.280
Telefonista	351	5.265	76.152	1.142.280
Mozo	351	5.265	76.152	1.142.280
Empaquetadora	351	5.265	76.152	1.142.280
Repasadora	351	5.265	76.152	1.142.280
Cosedora de sacos	351	5.265	76.152	1.142.280

Grupo V: Personal subalterno

Conserje	351	5.265	76.152	1.142.280
Cobrador	351	5.265	76.152	1.142.280
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	351	5.265	76.152	1.142.280
Personal de limpieza (hora) .			626	
			6495.-18.540	

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 12 de agosto de 1992 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de trabajo relativo al Sector de «Confección de Guantes de Piel» de la provincia de Burgos.

Visto el acuerdo de fecha 23 de julio del presente año recibido en este Organismo el día 10 de agosto de 1992, suscrito por la Agrupación Burgalesa de Fabricantes de Guantes (AFAG) y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U. G. T.), Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión Sindical Obrera (U. S. O.), que fue inscrito reglamentariamente en el Registro de esta Entidad el 21 de junio de 1991 y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, número 198, de fecha 17 de octubre de 1991, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo sobre Registro de Convenios Colectivos.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acuerda:

1.ª Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a las partes interesadas.

2.ª Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, 12 de agosto de 1992. - El Director Provincial accidental de Trabajo y Seguridad Social, Antonio Corbí Echevarrieta.

* * *

TABLA SALARIAL GUANTES 1992

Categoría profesional	Diario	Mensual	Anual
Cortador a mano	2.761		1.256.255
Cortador a máquina	2.619		1.191.645
Oficial Repasador	2.619		1.191.645
Costurera	2.619		1.191.645
Fendedor	2.619		1.191.645
Ayde. de Fenda y Corte	2.578		1.172.990
Oficial Cordonero/a	2.619		1.191.645
Oficial Planchador	2.619		1.191.645
Aprendiz de 16 a 17 años	1.465		666.575
Almacenero	2.444		1.112.020
Mozo Almacén	2.248		1.022.840
Encargado Taller		81.239	1.218.585
Maestro Guantero		88.298	1.324.470
Oficial 1.ª Advo.		81.239	1.218.585
Oficial 2.ª Advo.		75.231	1.128.465
Auxiliar Administrativo		72.054	1.080.810
			6602.-8.640

Ayuntamiento de Merindad de Montija

Conforme al acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento adoptado en la sesión celebrada el 30 de octubre de 1992 y por el que se aprobó el proyecto «Depósito regulador en Gayangos», con un presupuesto de 3.517.339 pesetas, y en virtud de lo establecido en la legislación sobre Régimen Local, se expone al público por espacio de quince días, con el fin de que durante ese período pueda ser examinado por cualquier interesado en las Oficinas Municipales.

En Villasante de Montija, a 2 de noviembre de 1992. - El Alcalde, Florencio Martínez López.

8429.-3.000

Ayuntamiento de Monasterio de Rodilla

Por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria del día 5 de agosto de 1992, se adoptó el acuerdo de modificar la Ordenanza Fiscal reguladora de la tasa por recogida de basuras.

No habiéndose formulado reclamaciones en el período de exposición pública el acuerdo se elevó a definitivo y entrará en vigor a partir de la publicación del presente en el «Boletín Oficial» de la provincia, según establece el art. 17.4 de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Dichas modificaciones introducidas son las que a continuación se indican:

Ordenanza Fiscal núm. 2, Tasa por recogida de basuras.

Artículo 9.º-2. A tal efecto se aplicará la siguiente tarifa:

C. - Restaurante, 60.000 pesetas.

D. - Bares y Tabernas, 10.000 pesetas.

E. - Hoteles, Hostales, Fondas y Salas de Fiestas, 80.000 pesetas.

G. - Moteles, Camping, Pubs Especiales, 20.000 pesetas.

Contra el presente acuerdo sólo cabe recurso contencioso administrativo en la forma y los plazos que se establecen en las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

Monasterio de Rodilla, 14 de octubre de 1992. - El Alcalde, Gonzalo Gutiérrez Martínez.

8001.-3.000

Ayuntamiento de Palacios de la Sierra

Por medio del presente se pone en conocimiento que este Ayuntamiento tramita expediente de devolución de fianzas a: María Angeles Gil Blanco, adjudicataria del bar del Centro Cultural. José Luis González Rivas, adjudicatario del solar número 6 de Las Eras. Laurentino Ibáñez María, adjudicatario de las obras de reforma de la Casa Consistorial, 2.ª fase.

Los expedientes completos se hallan de Secretaría Municipal.

Quien creyera tener algún derecho exigible a los adjudicatarios podrá hacerlo en los 15 días hábiles siguientes al de publicación del anuncio.

Palacios de la Sierra, a 9 de septiembre de 1992. - El Alcalde (ilegible).

7953.-3.000

Ayuntamiento de Rabanera del Pinar

Aprobado previamente por la Corporación Municipal la desafectación y enajenación del inmueble «Escuelas viejas de niños y de niñas», propiedad de esta Entidad Local, se ha procedido a la instrucción de los correspondientes expedientes y su situación a disposición del público a los efectos oportunos durante el tiempo reglamentario.

Rabanera del Pinar, a 29 de octubre de 1992. - El Alcalde (ilegible).

8430.-3.000

Ayuntamiento de San Millán de Lara

Aprobado por este Ayuntamiento de San Millán de Lara, proyecto de la obra de pavimentación en esta localidad, redactado por el Ingeniero de Caminos, Javier Ramos García, por importe de un millón quinientas cincuenta mil pesetas, se expone al público por plazo de quince días en la Secretaría de este Ayuntamiento, con el fin de que pueda ser examinado por los interesados y presentar cuantas alegaciones se consideren oportunas.

San Millán de Lara, 5 de noviembre de 1992. - El Alcalde, Alfonso Peñacoba Andrés.

8434.-3.000

Ayuntamiento de Santibáñez de Esgueva

Aprobado por este Ayuntamiento el proyecto técnico de «Ampliación y reforma del Cementerio, redactado por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, D. Javier Ramos García, por un importe de 6.774.890 pesetas, queda expuesto al público en la Secretaría Municipal, por espacio de quince días a efectos de reclamaciones.

En Santibáñez de Esgueva, a 4 de noviembre de 1992. - El Alcalde, Victorino Izquierdo Monzón.

8431.-3.000

Ayuntamiento de Sotillo de la Ribera

Este Ayuntamiento ha aprobado las listas cobratorias de los siguientes ingresos municipales:

1. - Tasa por recogida basuras 1992.
2. - Tasa por abastecimiento de agua a domicilio 1991.
3. - Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica 1992.

Lo que se hace saber para general conocimiento. El período de recaudación voluntaria se iniciará a los 15 días de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante siete días.

Sotillo de la Ribera, a 9 de octubre de 1992. - El Alcalde, Cándido Meruelo Villarrubia.

8000.-3.000

Ayuntamiento de Tardajos

El Ayuntamiento de esta localidad, en sesión celebrada el día 5 de octubre de 1992, a la vista de las alegaciones-reclamaciones presentadas durante la exposición de las Normas Subsidiarias de Planeamiento de este municipio, redactadas por Minaya, S. L., y que fueron aprobadas provisionalmente en sesión de 28 de mayo de 1992, ha acordado por unanimidad de los asistentes, anunciar nuevamente al público dichas Normas Subsidiarias, por plazo de un mes, contado a partir de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante el cual podrán ser examinadas en la Secretaría Municipal y formular las alegaciones que estimen pertinentes.

Lo que se publica para general conocimiento y de conformidad con lo establecido en los artículos 127 y 128 del Reglamento de Planeamiento Urbanístico, aprobado por Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio, así como en el artículo 70.3 de la Ley del Suelo, aprobada por Real Decreto 1346/1976, de 9 de abril.

Tardajos, 7 de octubre de 1992. - El Alcalde, Raimundo de la Torre.

7794.-3.000

Ayuntamiento de Valle de Losa

Por D. Felipe Ochoa Campo, se ha solicitado licencia para la instalación de un depósito de G. L. P. en su vivienda de San Martín de Losa.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de que quienes se consideren afectados de algún modo por la instalación que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el art. 30 del Reglamento de Actividades de 30 de noviembre de 1961, mediante escrito a presentar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Valle de Losa, a 22 de octubre de 1992. - El Alcalde, Alfredo Vadillo Pardo.

8444.-3.000

Por D. Luis Antonio Vadillo Ortiz, se ha solicitado licencia para la instalación de un depósito de G. L. P. en su vivienda de San Martín de Losa.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de que quienes se consideren afectados de algún modo por la instalación que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el art. 30 del Reglamento de Actividades de 30 de noviembre de 1961, mediante escrito a presentar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Valle de Losa, a 22 de octubre de 1992. - El Alcalde, Alfredo Vadillo Pardo.

8445.-3.000

Ayuntamiento de Valle de Mena

Se hace público que al amparo de lo establecido en los artículos 72 de la Ley 7/1985 de 2 de abril y 232 y siguientes del Reglamento aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, que D. José Bustamante Brício, como Presidente, en nombre propio y 351 socios más, solicitan la inscripción en el Registro Municipal de Asociaciones Vecinales de la «Asociación Amigos del Monasterio de Taranco-Valle de Mena», que tiene por finalidad el descubrimiento y localización del Monasterio y divulgación de su obra cultural y religiosa, sin ánimo de lucro.

Cuantos tengan algo que objetar u oponer a tal inscripción lo pueden manifestar por escrito dirigido a esta Alcaldía, en el plazo de treinta días siguientes a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Villasana de Mena, a 19 de octubre de 1992. - El Alcalde, Armando Robredo Cerro.

8028.-3.000

Ayuntamiento de Villalba de Duero

Este Ayuntamiento, en sesión de Pleno celebrada el día 13 de octubre de 1992, acordó por unanimidad aprobar el avance de las Normas Subsidiarias de Planeamiento para el municipio de Villalba de Duero.

Durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, los interesados podrán examinar las mismas en la Secretaría del Ayuntamiento y durante el mismo plazo se les da audiencia a efectos de que puedan presentar las sugerencias que estimen oportunas.

Villalba de Duero, a 14 de octubre de 1992. - El Alcalde, Jaime Herrero Núñez.

8009.-3.000

SUBASTAS Y CONCURSOS

Ayuntamiento de Jaramillo Quemado

Aprobado por esta Corporación, se expone al público durante ocho días y a reserva de las reclamaciones que pudieran formularse, se convoca simultáneamente la siguiente subasta pública:

Objeto: Corta de leña, aproximadamente 545 pies.

Tipo de licitación: 200.000 pesetas, al alza.

Fianza provisional: 20.000 pesetas.

Pliego de condiciones: Secretaría del Ayuntamiento.

La subasta tendrá lugar en el Ayuntamiento de Jaramillo Quemado, el día 22 de noviembre, domingo, a las 12,00 horas.

En Jaramillos Quemado, a 20 de octubre de 1992. - El Alcalde, David Sebastián.

8466.-3.000