



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

<b>SUSCRIPCIÓN</b> Anual ..... 9.412 ptas. Semestral ..... 5.408 ptas. Trimestral ..... 3.250 ptas. Ayuntamientos ..... 6.812 ptas. (I.V.A. incluido)	<b>SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS</b>  <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo  <b>ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL</b>	<b>INSERCIONES</b> 190 ptas. por línea (DIN A-4) 125 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
<b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2	Ejemplar: 110 pesetas      —      De años anteriores: 220 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958
<b>Año 2000</b>	<b>Jueves 7 de septiembre</b>	<b>Número 171</b>

### PROVIDENCIAS JUDICIALES

#### BURGOS

##### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

01180.

Número de identificación único: 09059 1 0202250/1999.

Procedimiento: Juicio ejecutivo 512/1999.

Sobre juicio ejecutivo.

De Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid.

Procuradora: Doña María Angeles Santamaría Blanco.

Contra don Luis Miguel Gil Martínez, doña Beatriz Mendo Sánchez, don Francisco Javier Mendo Collantes y doña María del Carmen Sánchez Colino.

Don José Matías Alonso Millán, Magistrado-Juez de Primera Instancia número dos de Burgos.

Hago saber: Que en dicho Juzgado y con el número 512/1999 se tramita procedimiento de juicio ejecutivo, a instancia de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, contra don Luis Miguel Gil Martínez, doña Beatriz Mendo Sánchez, don Francisco Javier Mendo Collantes y doña María del Carmen Sánchez Colino, en el que por resolución de esta fecha se ha acordado sacar a pública subasta por primera vez y término de veinte días, los bienes que luego se dirán, señalándose para que el acto del remate tenga lugar en la Sala de Audiencia de este Juzgado, el día 19 de octubre de 2000, a las 10,00 horas, con las prevenciones siguientes:

Primero: Que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo.

Segundo: Que los licitadores para tomar parte en la subasta deberán consignar previamente en la cuenta de este Juzgado en el Banco Bilbao Vizcaya, número 1.065, una cantidad igual, por lo menos, al veinte por ciento del valor de los bienes que sirva de tipo, haciéndose constar el número y año del procedimiento, sin cuyo requisito no serán admitidos, no aceptándose entrega de dinero en metálico o cheques.

Tercero: Únicamente el ejecutante podrá concurrir con la calidad de ceder el remate a terceros.

Cuarto: En todas las subastas desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, haciendo el depósito a que se ha hecho referencia anteriormente.

Para el supuesto de que no hubiere postores en la primera subasta, se señala para la celebración de una segunda, el día 20 de noviembre de 2000, a las 10,00 horas, sirviendo de tipo el 75% del señalado para la primera subasta, siendo de aplicación las demás prevenciones de la primera.

Igualmente y para el caso de que tampoco hubiere licitadores en la segunda subasta, se señala para la celebración de una tercera, el día 19 de diciembre de 2000, a las 10,00 horas, cuya subasta se celebrará sin sujeción a tipo, debiendo consignar quien desee tomar parte en la misma, el 20% del tipo que sirvió de base para la segunda.

Si por fuerza mayor o causas ajenas al Juzgado no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará el siguiente día hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

Bienes que se sacan a subasta y su valor:

Vivienda unifamiliar adosada, en el casco urbano de Montorio (Burgos), señalada con el número 4, en la calle Félix Rodríguez de la Fuente, que consta de planta baja y planta primera. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Villadiago, tomo 1.139 de Montorio, libro 19, folio 142, finca número 3.165. Valorada a efectos de subasta en 13.900.000 pesetas.

Dado en Burgos, a 17 de julio de 2000. – El Magistrado-Juez, José Matías Alonso Millán. – El Secretario (ilegible).

200006450/7269.-11.780

##### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

76000.

N.I.G.: 09059 1 0300573/1999.

Procedimiento: Juicio ejecutivo 429/1997.

Sobre otras materias.

De Banco Bilbao Vizcaya.

Procurador don Eugenio Echevarrieta Herrera.

Contra don Francisco Javier Gozalo Martínez.

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Por presentado el anterior escrito, únase a los autos de su razón; por hechas las manifestaciones que contiene y de conformidad con lo prevenido en el artículo 1.460 de la Ley de

Enjuiciamiento Civil, se decreta el embargo del bien que se describe en el mismo, vehículo matrícula NA-0113-AN, propiedad de los demandados don Francisco Javier Gozalo Martínez y doña María Almudena Hurtado Gonzalez, sin previo requerimiento de pago, publicándose el mismo por medio de edictos a publicar en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de anuncios de este Juzgado, con expresión de haberse practicado el referido embargo de bienes sin previo requerimiento de pago, por ignorarse su paradero.

Y como consecuencia del ignorado paradero de don Francisco Javier Gozalo Martínez y doña María Almudena Hurtado González, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Burgos, a 24 de julio de 2000. - El Secretario (ilegible).

200006523/7270.-5.890

### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número cinco

Número de identificación único: 09059 2 0501088/2000.

Juicio de faltas: 165/2000.

Doña Teresa Escudero Ortega, Secretario del Juzgado de Instrucción número cinco de Burgos.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio de faltas número 165/2000, se ha acordado citar a don José Luis Rodríguez del Río, en calidad de denunciante y doña Beatriz María Arceredillo, en calidad de testigo, a la celebración del juicio de faltas número 165/00, seguido en este Juzgado, que tendrá lugar en la Sala de Audiencia de este Juzgado, el próximo día 12 de septiembre de 2000 y hora de las 11,05. Se hace saber al denunciante que deberá comparecer con todos los medios de prueba de que intente valerse.

Y para que conste y sirva de citación a ambos, actualmente en paradero descocido, y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, expido el presente en Burgos, a 17 de agosto de 2000. - La Secretario, Teresa Escudero Ortega.

200007112/7244.-4.180

## ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

### DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

#### Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

*Anuncio de información pública de solicitud de autorización administrativa para el suministro de gas propano canalizado en el término municipal de Dordóniz, Condado de Treviño (Burgos).*

En virtud de lo previsto en el artículo 73 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, en concordancia con el artículo 77 de la misma Ley, se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de una instalación de almacenamiento y distribución de G.L.P. canalizado para urbanización de 27 viviendas unifamiliares en el Sector DR-1, en Dordóniz (Condado de Treviño), promovidas por «Promociones y Construcciones Yukonsa, S.L.».

Peticionario: Cepsa Elf Gas, S.A., Avda. América, número 32-9.º, Madrid.

Objeto: Suministro de G.L.P. canalizado para viviendas de la urbanización.

Características de la instalación:

- Un depósito aéreo de 10.000 litros de capacidad de propano.

- Presión máximo de distribución: 1,25 Kg/cm.<sup>2</sup>.

- Tubería; en tramos enterrados. Poeliteleno de DN 40, UNE 53.333.

En tramos aéreos: Cobre de diámetro 20/22 mm.

Presupuesto: 1.491.225 pesetas.

Lo que se hace público para que en el plazo de veinte días hábiles, contados a partir de la publicación de este anuncio, quienes estén interesados puedan presentar proyectos en competencia con la instalación mencionada en este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, sito en Burgos, Plaza de Bilbao, número 3, planta primera, en días hábiles, de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 horas.

Burgos, 7 de agosto de 2000. - El Jefe del Servicio, Galo Barahona Alvarez.

200006830/7271.-4.940

*Anuncio de información pública de solicitud de autorización administrativa para el suministro de gas propano canalizado en el término municipal de Aguillo, Condado de Treviño (Burgos).*

En virtud de lo previsto en el artículo 73 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, en concordancia con el artículo 77 de la misma Ley, se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de una instalación de almacenamiento y distribución de G.L.P. canalizado para urbanización de 27 viviendas unifamiliares en Aguillo (Condado de Treviño), promovidas por «AG3, S.L.».

Peticionario: Cepsa Elf Gas, S.A., Avda. América, número 32-9.º, Madrid.

Objeto: Suministro de G.L.P. canalizado para viviendas de la urbanización.

Características de la instalación:

- Un depósito enterrado de 10.000 litros de capacidad.

- Presión máximo de distribución: 1,25 Kg/cm.<sup>2</sup>.

- Tubería: Poeliteleno de DN 40, UNE 53.333.

Presupuesto: 1.449.825 pesetas.

Lo que se hace público para que en el plazo de veinte días hábiles, contados a partir de la publicación de este anuncio, quienes estén interesados puedan presentar proyectos en competencia con la instalación mencionada en este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, sito en Burgos, Plaza de Bilbao, número 3, planta primera, en días hábiles, de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 horas.

Burgos, 7 de agosto de 2000. - El Jefe del Servicio, Galo Barahona Alvarez.

200006831/7272.-4.560

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

### DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

#### Servicio Territorial de Medio Ambiente

Por don Angel Gárate Belar, se ha solicitado la adecuación del coto privado de caza, matrícula BU-10.198, con una superficie de 725 Has., situado en el término municipal de Agés, Arlanzón.

Lo que se hace público para que durante el plazo de veinte días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, cuantas personas se hallen interesadas puedan examinar el expediente, en las oficinas del Medio Natural, calle Juan de Padilla, s/n, de lunes a viernes y de 9 a 14 horas.

Burgos, a 11 de agosto de 2000. - El Jefe del Servicio, Jesús Pérez Fernández.

200006969/7216.-3.000

## JUNTA DE CASTILLA Y LEON

## DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

## Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 11 de agosto de 2000 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo perteneciente a la Empresa Consorcio Hospitalario de Burgos, código convenio 0901162.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa Consorcio Hospitalario, suscrito por la Dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores, el día 1-8-2000 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 4-8-2000.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según lo establecido en el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B.O.C. y L. 6-7-95), el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de atribución de funciones y servicios en materia de trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. número 183, de 24-9-97), acuerda:

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, a 11 de agosto de 2000. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200006999/7066. — 273.600

\* \* \*

## I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCIO HOSPITALARIO DE BURGOS

## CAPITULO I. — DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

## Artículo 1. — Partes concertantes.

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Consorcio Hospitalario de Burgos (en adelante Consorcio), y el personal laboral del mismo y el personal contratado directamente por el mismo que preste o presta servicios en el ámbito de dicho Consorcio, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

## CAPITULO II. — AMBITO DE APLICACION

## Artículo 2. — Ambito personal, funcional y territorial.

1. El presente Convenio Colectivo, de aplicación en todos los centros dependientes de Consorcio Hospitalario de Burgos, establece y regula las normas y condiciones de trabajo del personal contratado directamente por el Consorcio Hospitalario de Burgos, que presta o preste servicios en el ámbito de dicho Consorcio.

2. Las partes legitimadas para negociar en los Organismos Autónomos, Empresas Públicas y, en su caso, cualquier otra persona jurídica dependiente de la Administración, podrán adherirse al presente Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 3. — Ambito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, salvo en los aspectos retributivos que tendrán efectos con fecha 1 de enero de 2000, para el personal a que se refiere el artículo 2.1 y que en el momento de la publicación del presente Convenio se encuentre prestando servicios en el Consorcio Hospitalario de Burgos.

2. La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el día treinta y uno de diciembre del año dos mil. Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes se entenderá prorrogado de año en año.

## Artículo 4. — Denuncia.

1. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio en cualquier momento siempre que lo haga expresamente y con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración de su vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

2. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquel en todo su contenido con las excepciones señaladas en el apartado j) del artículo 7, la cual, en todo caso, se entenderá obligacional.

## CAPITULO III. — COMISION PARITARIA DE APLICACION E INTERPRETACION

## Artículo 5. — Composición y funciones.

1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos del presente Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, formada por dos miembros de cada una de las partes, siendo la representación de los trabajadores la de las centrales sindicales firmantes en proporción a su actual nivel de representatividad en el ámbito a que se extiende el presente Convenio.

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

## 2. Son Funciones de la Comisión.

— La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.

— Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

— La definición de las categorías no recogidas en el Convenio Colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.

— La previa intervención como instrumentos de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudiera originar.

— Las que se atribuye expresamente en el presente Convenio Colectivo.

3. La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos representantes del Consorcio y otros dos de los trabajadores, entre los que se elegirá el Presidente y Secretario. Dicha elección se realizará en la primera reunión después de su constitución.

4. La Comisión Paritaria se reunirá una vez cada cuatro meses con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuantas veces fuere procedente.

5. La convocatoria se efectuará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y contendrá el orden del día de las reuniones.

6. El Presidente de la Comisión acordará la convocatoria de las sesiones y fijará el orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con suficiente antelación.

7. Para la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos se requerirá la presencia del Presidente y Secretario, o en su caso de quienes les sustituyan y como mínimo el 50% de cada una de las partes.

8. No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros de la Comisión y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.

9. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de votos de cada una de las partes de la Comisión.

10. En caso de empate en tres votaciones seguidas, se recurrirá a la disposición adicional primera.

11. Quienes acrediten la titularidad de un interés legítimo, podrán dirigirse al Secretario de la Comisión para que les sea expedida certificación de sus acuerdos.

12. De cada reunión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que especificará necesariamente los asistentes, el orden del día de la reunión; las circunstancias, lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados.

13. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria en desarrollo de cláusulas determinadas del Convenio serán objeto de registro en la oficina pública correspondiente y de publicación en el BOP de Burgos.

14. Dicha Comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la Comisión del siguiente Convenio Colectivo.

#### CAPITULO IV. — ORGANIZACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

##### *Artículo 6. — Poder de dirección.*

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Consorcio y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas Unidades, Centros y Servicios de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.

##### *Artículo 7. — Planes de empleo.*

El Consejo de Administración del Consorcio Hospitalario, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 f) de sus Estatutos podrá elaborar planes de empleo, con objeto de optimizar la utilización de los recursos humanos y lograr una prestación más eficaz del servicio público conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.

Los Planes de Empleo serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores y tendrán como marco de referencia el presente Convenio.

Los Planes de empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Reasignación de efectivos de personal.
- d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.
- e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso en la Oferta de Empleo Público.
- i) Jubilaciones anticipadas y bajas voluntarias incentivadas a los trabajadores.
- j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo que se pactarán con la representación sindical.

En ningún caso la aplicación de los Planes de Empleo supondrá la extinción de la relación jurídico laboral, excepto cuando ésta (la extinción) derive de la aplicación de las medidas previstas en el apartado i) anterior.

Aquellas medidas aprobadas en un Plan de Empleo que pudiesen entrar en contradicción con lo establecido en el presente Convenio, tendrán prevalencia sobre lo dispuesto en éste.

#### CAPITULO V. — PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO

##### *Artículo 8. — Provisión de vacantes.*

1. Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral fijo que se produzcan se cubrirán por los procedimientos establecidos en este capítulo.

2. Con periodicidad anual y siempre dentro del plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto del Consorcio Hospitalario de Burgos, se publicará la relación de personal laboral fijo e interino del mismo agrupándolo por unidades administrativas, con expresión de nombre y apellidos, número de R.P.T., categoría profesional, antigüedad y fecha de ingreso como fijo o interino, así como si la adscripción al puesto tiene carácter provisional o definitivo.

En el plazo de treinta días desde la publicación de estos datos, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los mismos, que serán resueltas por el órgano competente dentro del plazo de treinta días siguientes, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

De la modificación de los datos incluidos en la relación de personal aludida que se lleve a efecto, tanto a instancia de los trabajadores como de oficio por el Consorcio, se dará traslado por escrito a los afectados, así como a la Comisión Paritaria.

3. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de Empleo Público.

4. La selección contratación y promoción del personal al servicio del Consorcio Hospitalario de Burgos afectado por el presente Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad ajustándose a la normativa vigente y a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

##### *Artículo 9. — Cambio de puesto por causa de salud.*

1. El Consorcio podrá adscribir temporal o permanentemente a otro puesto de trabajo a trabajadores afectados por una grave merma de facultades físicas o psíquicas que, sin constituir causa de incapacidad o invalidez, impidan el normal desempeño de las funciones propias del puesto desempeñado o impliquen riesgos de daño en la salud o integridad del propio trabajador, sus compañeros de trabajo u otras personas relacionadas con la empresa.

2. Igualmente, cuando un trabajador fuera declarado por el organismo competente de la Administración de la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente parcial o total, podrá adjudicársele un nuevo puesto de trabajo compatible con su nueva situación.

3. Los cambios de puesto por causa de salud se ajustarán a lo establecido en Ley del Estatuto de los Trabajadores y la normativa aplicable.

##### *Artículo 10. — Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional, con carácter general, tendrá una duración máxima de 1 año.

En ningún caso podrá ser considerado como mérito en los procesos de promoción interna, los trabajos desempeñados en régimen de movilidad funcional.

##### *Artículo 11. — Trabajos de superior e inferior categoría:*

Sólo podrán realizarse trabajos de superior categoría cuando así lo exijan las necesidades del servicio y ello, por el tiempo imprescindible. En tales casos, será de obligado cumplimiento la comunicación motivada por escrito en el plazo de 48 horas al trabajador y a sus representantes legales.

La realización de funciones de categoría superior por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de doce meses en dos años, salvo acuerdo con el Comité de Empresa. En defecto de acuerdo, al trabajador que hubiera agotado el período de doce meses en los dos años antes referidos, no se le podrán volver a encomendar las mismas funciones hasta que transcurran dos años como mínimo desde la finalización de éstas.

El desempeño de funciones de categoría superior no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo para ello siempre que superar el concurso y pruebas establecidas en los artículos 13 y siguientes del presente Convenio, en las cuales no puntuará en modo alguno el tiempo de desempeño de dichas funciones.

El desempeño de tareas correspondientes a categoría inferior a la de un trabajador sólo podrá hacerse por un tiempo no superior a tres meses y por necesidades perentorias e imprevisibles, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En el supuesto de trabajos de superior categoría, el puesto vacante por el desempeño de aquellas funciones podrá ser objeto de cobertura mediante contratación interina. En el supuesto de trabajos de superior categoría se abonarán las diferencias retributivas.

*Artículo 12. – Protección de la maternidad.*

1. Si se detecta riesgo típico, definido y previsible, o los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el Consorcio adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

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

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

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

*Artículo 13. – Selección de personal.*

Las vacantes que hayan sido objeto de oferta de empleo público, se cubrirán por los procesos de promoción interna, turno libre y, en su caso, turno de minusvalía que se realizarán en convocatoria conjunta siempre que el número de vacantes de una categoría sea de dos o más, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

Los sistemas selectivos serán el concurso, el concurso-oposición y la oposición libre: utilizándose el sistema de concurso-oposición siempre que sea precisa la celebración de pruebas específicas para determinar la capacidad o aptitud de los aspirantes.

Las vacantes no cubiertas por el sistema de promoción interna se acumularán al turno libre en caso de que se hubiera producido una convocatoria conjunta. Cuando la convocatoria hubiera sido realizada únicamente en régimen de promoción interna, las vacantes no cubiertas por este sistema serán objeto de convocatoria por el sistema de turno libre.

En el concurso-oposición las pruebas teórico-prácticas se calificarán de 0 a 20 puntos y no podrán representar en ningún caso más del 85% del total de la valoración del proceso selectivo, correspondiendo el 15% restante a la valoración de los méritos, los cuales sólo podrán computarse previa su alegación en la solicitud cuando el trabajador

supere la puntuación mínima fijada para cada prueba teórico-práctica. Estos porcentajes podrán variarse según aconseje las características particulares de cada convocatoria.

Las vacantes se adjudicarán a los aspirantes aprobados por orden de puntuación. Los aspirantes que ingresen por el sistema de promoción interna tendrán preferencia sobre el resto de los aspirantes para cubrir las vacantes ofertadas.

*Artículo 14. – Libre designación.*

Podrán proveerse por el sistema de libre designación los puestos de trabajo de Jefe de Servicio Clínico, Supervisión de Enfermería, Jefe de Cocina y Gobernanta.

En ningún caso el desempeño de un puesto de libre designación, supondrá la consolidación de las retribuciones inherentes al mismo, ni afectará a la categoría profesional de quien lo ocupe, el cual conservará la que ostente conforme a este Convenio. Los trabajadores que hayan accedido por este procedimiento podrán ser cesados en cualquier momento discrecionalmente y serán adscritos a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional.

La provisión por libre designación requerirá en todo caso, convocatoria pública y como tal deberá publicarse en los tablones de anuncios del Consorcio Hospitalario de Burgos. Los aspirantes deberán reunir las condiciones y requisitos fijados en las mismas.

*Artículo 15. – Convocatoria.*

1. La convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por los sistemas citados en el artículo 13, deberá estar informada por el Comité de Empresa en el plazo de veinte días naturales, y contendrá en todo caso:

- Número de vacantes con especificación de categorías.
- Número de vacantes reservadas a promoción interna, a turno libre y, en su caso, a turno de minusvalía.
- Titulación exigible o, en su caso, categoría profesional reconocida, y demás requisitos y condiciones que deben reunir los aspirantes.

A estos efectos se entiende por categoría profesional reconocida aquella que, con un contenido funcional equivalente al especificado en este Convenio, haya sido desempeñada en la empresa en que se alegue que se ha ostentado por un período igual o superior al establecido como de prueba en este Convenio Colectivo.

- La composición de los Tribunales que han de juzgar las pruebas de selección.
- El temario de las pruebas a las que obligatoriamente serán sometidos todos los aspirantes en estos sistemas de provisión.
- El plazo de presentación de solicitudes, que no será inferior a diez días.

g) Méritos profesionales de los aspirantes.

Por lo que se refiere a la promoción interna se aplicará el siguiente baremo:

- Por pertenecer al grupo inmediatamente inferior, 0,05 puntos por mes hasta un máximo de 2 puntos.
- Por antigüedad, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 5 puntos.
- Por títulos académicos reconocidos oficialmente, en relación directa con el puesto (la categoría a que se promociona), hasta un máximo de 5 puntos.

En lo que se refiere al turno libre el baremo de méritos a aplicar será el que figure en la Orden de convocatoria.

h) Duración del período de prueba.

2. Una vez efectuada la calificación final de los aspirantes, el Tribunal Calificador elevará al Presidente del Consorcio Hospitalario de Burgos la relación de aprobados por orden de puntuación, con indicación de su Documento Nacional de Identidad, no pudiendo rebasar aquélla el número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo establecido será nula de pleno derecho.

*Artículo 16. – Promoción interna.*

1. Para la provisión por este sistema se reservará con carácter indicativo el setenta por ciento de las vacantes a que se refiere el artículo anterior.

2. Para participar en la convocatoria de promoción interna se requerirá en todo caso pertenecer a una categoría profesional distinta pero integrada en el mismo grupo profesional (promoción horizontal) o en cualquiera de los dos grupos inmediatos inferiores al que corresponda la categoría profesional convocada (promoción vertical), así como poseer la titulación exigida para puesto al que se promociona.

3. Para concurrir a esta promoción interna el trabajador fijo en situación de activo o en excedencia habrá de acreditar la prestación de servicios efectivos como trabajador laboral fijo de este Consorcio en la categoría desde la que promociona durante un período mínimo de dos años.

4. En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados. La consolidación de cualquier categoría estará sometida a la previa superación del concurso-oposición correspondiente.

5. Aquellos trabajadores que accedieran a más de una categoría profesional en promoción interna deberán optar por una de ellas.

#### Artículo 17. — Turno de Minusvalía.

En las pruebas selectivas serán admitidas las personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, reservándose a este personal un porcentaje no inferior al 2% de las vacantes de la oferta de empleo público.

En las citadas pruebas se establecerán para las personas con minusvalía que lo necesiten, las adaptaciones posibles de trabajo y medios para su realización.

Las plazas no cubiertas por este turno se acumularán al turno libre.

#### Artículo 18. — Turno Libre.

Se convocarán por este turno las vacantes no ofertadas a promoción interna y, en su caso, turno de minusvalía, así como las no cubiertas por dichos turnos.

#### Artículo 19. — Tribunales de selección.

Los Tribunales que hayan de constituirse para juzgar las pruebas selectivas tanto para promoción interna como turno libre y minusvalía estarán integrados por cinco miembros, tres de los cuales serán designados por el Consorcio y dos a propuesta del Comité de empresa.

#### Artículo 20. — Período de prueba.

Aprobada por el órgano competente del Consorcio la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador concretándose en el contrato un período de prueba de seis meses para los trabajadores de los grupos I y II y de tres meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. En el caso de que la rescisión laboral parta de la empresa, se comunicará al Comité de Empresa.

Transcurrido el período de prueba, el trabajador será fijo, computándose a todos los efectos este período.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, licencia por riesgo de embarazo y adopción o acogimiento preadoptivo, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

El período de prueba quedará interrumpido por el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

Cuando se obtenga una categoría en promoción interna correspondiente a los grupos I ó II, el disfrute del período vacacional interrumpirá el período de prueba.

No será exigible período de prueba cuando el trabajador con anterioridad haya ya desempeñado en la empresa, por un período igual o superior al aquí establecido, las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación.

#### Artículo 21. — Condiciones para el ingreso.

Serán requisitos para el acceso a un puesto de trabajo los siguientes:

— Ser español, sin perjuicio de lo establecido sobre el acceso a determinados sectores de la Función Pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea en la Ley 17/1993, de 23 de diciembre, y demás normativa que la desarrollen.

— Poseer la titulación o, en su caso, categoría profesional reconocida requerida en la convocatoria de acuerdo con lo señalado en este Convenio.

— Haber cumplido los 18 años de edad o cumplirlos dentro del plazo de presentación de instancias o solicitudes.

— Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.

#### Artículo 22. — Estabilidad en el empleo.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación vigente, siendo de utilización preferente el contrato de trabajo de sustitución o interinidad para la cobertura de vacantes.

Dentro de la modalidad contractual prevista en el artículo 15.1.c del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla, se entienden comprendidos los siguientes supuestos:

1. El celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo que se extenderá hasta su reincorporación o, en caso de no producirse ésta, hasta que se produzca su cobertura definitiva o se amortice reglamentariamente.

2. El celebrado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante no reservado específicamente a ningún trabajador, que se extenderá hasta su cobertura definitiva o amortización reglamentaria.

Para las contrataciones temporales, y por períodos anuales, se elaborarán ofertas de empleo conjuntas en las categorías cuya especialidad lo requiera y se acuerde en la Comisión Paritaria, según el procedimiento y criterios de baremación que establezca la propia Comisión Paritaria.

En todo caso, se observarán las prescripciones establecidas en los artículos 8.3; 15.4 y 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

A la contratación regulada en este precepto le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 20 en relación con el período de prueba.

### CAPITULO VI. — CLASIFICACION PROFESIONAL

#### Artículo 23. — Grupos de clasificación.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las funciones que les sean encomendadas, según los procesos de selección y provisión definitiva previstos en este Convenio.

2. Se establecen los siguientes grupos de clasificación:

Grupo I: Titulados Superiores.

Grupo II: Titulados de Grado Medio.

Grupo III: Técnicos Titulados.

Grupo IV: Auxiliares.

Grupo V: Personal subalterno y no cualificado.

3. Integradas en alguno de los anteriores grupos, quedan establecidas las categorías profesionales que aparecen definidas en el anexo IV.

4. El contenido de las definiciones que se consignan en el referido anexo IV pretende tan solo recoger los rasgos más fundamentales de las categorías definidas, sin agotar las funciones asignadas a cada una de ellas, pudiendo entenderse dentro de las mismas aquellas otras de carácter análogo a las descritas.

### CAPITULO VII. — FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

#### Artículo 24. — Derecho a la Formación.

Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo, de formación general, de apoyo a la promoción y de reconversión organizados por el Consorcio Hospitalario de Burgos, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

Asimismo el personal contratado interino tendrá derecho a que se valore la opción a realizar cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo que desempeñe.

En este sentido el Consorcio Hospitalario de Burgos, realizará anualmente, con carácter general y con la antelación necesaria un análisis de necesidades y objetivos de formación profesional en sus centros, con de fin de realizar la programación correspondiente.

*Artículo 25. – Asistencia a cursos.*

1. El trabajador, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a asistir a los cursos de formación general, perfeccionamiento y promoción organizados por el Consorcio Hospitalario de Burgos, disfrutando de los beneficios que a continuación se relacionan:

a) Al permiso necesario para la asistencia al curso durante el tiempo de desarrollo del mismo, incluido el necesario para su desplazamiento, así como los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas que procedan.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Consorcio podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso para la realización de este tipo de cursos, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes así como de los gastos ocasionados en concepto de matrícula, viajes, manutención y alojamiento.

2. Cuando el Consorcio organice cursos de reconversión, cuya asistencia sea obligatoria, el tiempo de ésta se considerará como de trabajo efectivo, con las mismas circunstancias del apartado anterior. En otro caso, se aplicará lo establecido en el apartado 1 anterior.

3. El Consorcio podrá enviar a los trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para la organización. La asistencia a estas actividades formativas será obligatoria para el trabajador, a quién se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichas actividades será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen provecho del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegadas por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores, que emitirán el correspondiente informe.

4. Cuando sea el trabajador quien, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, seminario, mesa redonda o congreso no organizado por el Consorcio Hospitalario de Burgos, corresponderá a la Dirección la decisión sobre la asistencia al mismo, en función de la materia tratada, de su interés para los trabajadores y objetivos del servicio. De la resolución adoptada se dará traslado tanto al solicitante, como al Comité de Empresa.

En los supuestos contemplados en el presente apartado se abonarán los salarios correspondientes pero no se devengarán gastos de viaje y dietas. La asistencia al mismo deberá acreditarse con posterioridad.

5. Tendrán la misma consideración que los organizados por el Consorcio, a los solos efectos de la concesión de permisos de asistencia a los mismos, los cursos de formación continua organizados o promovidos por los Sindicatos, siempre que se haya dado previa cuenta de los mismos a la Comisión de Formación Continua y los permisos sean solicitados con una antelación no inferior a doce días.

*Artículo 26. – Adaptación de jornada.*

Los trabajadores que cursen estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo, en su caso, de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios, en los términos establecidos en el primer párrafo del artículo 43.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

**CAPITULO VIII. – RETRIBUCIONES**

*Artículo 27. – 1. Conceptos retributivos.* Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, estarán compuestas por el salario base y los complementos salariales, y serán satisfechas en períodos mensuales.

El personal fijo que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Asimismo, se proveerá al trabajador del recibo individual justificativo del pago de salarios en los términos previstos en la Orden de 27 de diciembre de 1994.

2. Durante el año 2001 y sucesivos las retribuciones básicas y complementos salariales establecidos en este Convenio, experimentarán la variación o incremento que se determine en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese ejercicio.

*Artículo 28. – Salario base.*

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su grupo y categoría profesional, cuya cuantía se especifica en el anexo I de este Convenio.

*Artículo 29. – Complementos salariales.*

Son complementos las cantidades que se adicionan al salario base. Podrán percibirse los siguientes:

- a) Personales:
  - Antigüedad.
  - b) Prima de asistencia.
  - c) Complemento específico.
  - d) Nocturnidad.
  - e) Turnicidad.
  - f) Complemento de atención continuada.
  - g) De vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

Los complementos de los apartados b), c), d), e) y f) anteriores, son de índole funcional y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional en el puesto que lo tenga asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

No obstante lo antes citado, los representantes sindicales durante el período de liberación sindical o utilización de horas sindicales, tendrán derecho al percibo de los mismos en las cuantías que hubieran devengado de no haberse producido la utilización del crédito horario.

*Artículo 30. – Complementos personales: Antigüedad.*

Es la cantidad que completará el personal fijo de plantilla por cada tres años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan.

A estos efectos se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier trabajador que los haya prestado en el Consorcio Hospitalario, cualquiera que hubiere sido el carácter de su relación jurídica y siempre que el trabajador adquiera la condición de fijo de plantilla.

Cuando el reconocimiento se resuelva de forma favorable, los derechos económicos surtirán efectos desde el día 1 del mes siguiente a la presentación de la solicitud y su abono se producirá, en todo caso, dentro de los tres meses siguientes a su reconocimiento.

La cantidad a percibir por cada trienio para todos los grupos será la indicada en el anexo I.

*Artículo 31. – Prima de puntualidad, permanencia y asistencia.*

La prima de productividad, por un importe anual de 120.000 ptas, será de aplicación con carácter lineal al todo el personal perteneciente al Consorcio Hospitalario de Burgos.

Su otorgamiento se efectuará mensualmente, por doceavas partes, con el fin de incentivar objetivamente la asistencia, permanencia y cumplimiento del horario laboral, sin perjuicio de la penalización disciplinaria de los incumplimientos que se produzcan.

En ningún caso las cuantías asignadas durante un período originarán ningún tipo de derecho individual respecto a sucesivos períodos anuales.

En todo caso el abono de la prima aludida procederá cuando el trabajador no falte ningún día al trabajo.

Cuando se produzca una falta de asistencia, se abonará el 50% de la doceava parte de la prima en el mes en que tenga lugar dicha incidencia.

Cuando se produzcan dos faltas de asistencia, se abonará el 25% de la doceava parte de la prima en el mes en que tenga lugar dicha incidencia.

Cuando se produzcan tres o más faltas de asistencia, puntualidad, o de incumplimiento del horario semanal, no se hará efectivo el abono de la doceava parte de la prima en el mes en que tenga lugar dicha incidencia.

La presentación del parte de baja, expedido por facultativo correspondiente, será obligatorio, en todo caso, a partir del cuarto día de enfermedad y deberá ratificarse semanalmente mientras se mantenga dicha situación.

No determinarán la pérdida de dicha prima las siguientes situaciones:

- Baja por intervención quirúrgica.
- Baja por accidente laboral o enfermedad profesional en toda su extensión.
- Internamiento hospitalario.
- Permisos administrativos o sindicales.

Baja por intervención quirúrgica: a tales efectos se entenderá como tal el período preoperatorio que exija la hospitalización y el postoperatorio, siempre y cuando exista continuidad en el tiempo de la baja.

Cualquier interrupción, como alta médica por mejoría, disfrute de vacaciones o situaciones análogas, habrá de acreditarse fehacientemente mediante certificación del facultativo correspondiente, en el que se haga constar que dicha baja es consecuencia directa de la intervención quirúrgica practicada.

Cuando la baja preparatoria de la operación no requiera hospitalización, corresponderá a la Comisión Paritaria decidir su posible abono, previa petición del trabajador interesado.

Baja por accidente laboral o enfermedad profesional en toda su extensión: se considerará accidente laboral y por tanto no dará lugar a la pérdida de la prima, el que se produzca en los desplazamientos obligados del trabajador al centro de trabajo donde presta sus servicios, aun cuando dicho accidente tenga lugar fuera de la jornada de trabajo.

Cuando el accidente laboral se produzca en el centro de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador deberá comunicarlo de inmediato a la Administración del Centro o persona que accidentalmente le sustituya, a los efectos de su acreditación.

Internamiento hospitalario: Se tendrá por tal el que se produzca en centros de la Seguridad Social o en hospitales privados.

Bajas que tengan su base en licencias, permisos, comisiones de servicio o dispensas debidamente reglamentadas o en el cumplimiento de funciones sindicales.

Los retrasos de puntualidad que excedan de 10 minutos durante 3 o más días, producirán la pérdida de la prima de puntualidad.

El no uso de la ficha de control de asistencia, por olvido del trabajador, durante más de 3 días, producirá iguales efectos que los señalados precedentemente, salvo que el trabajador comunique personalmente a la Administración del Centro o persona que pueda acreditarlo, la hora de entrada y salida del trabajo.

Pausa de desayuno: en todo caso, la permanencia supone que los trabajadores, salvo el tiempo reglado de pausa para el desayuno, que en ningún caso podrá exceder de veinte minutos, estarán en su puesto de trabajo, bien en la oficina o en el lugar donde deba desarrollarse su actividad o función.

Tiempo de vestuario del personal: Será de cinco minutos a partir de la entrada al trabajo y de otros cinco antes de la hora de salida del mismo.

Los jefes de los distintos Centros, Secciones o Unidades deberán comunicar a la Unidad de Personal las ausencias, retrasos o incidencias que deban ser tenidas en cuenta para la aplicación del preceptivo descuento.

Ayuda social complementaria: En los supuestos de baja por larga enfermedad, los trabajadores podrán solicitar la concesión de una ayuda social equivalente al importe de la prima perdida, una vez verificadas las correspondientes comprobaciones y previo informe del Comité de empresa.

En todo caso su concesión será discrecional.

#### Artículo 32. - Complemento específico.

Retribuye las condiciones particulares que concurren en los puestos de trabajo y que no vienen retribuidas por el resto de complementos.

Se percibirá en la cuantía y por el desempeño de los puestos de trabajo que se indican en el anexo II.

#### Artículo 33. - Nocturnidad.

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

Si el tiempo de servicios en período nocturno fuese inferior a 4 horas diarias, solamente se abonará este complemento de forma proporcional al tiempo de trabajo en dicho período, con independencia de la jornada pactada.

Se percibirá en la cuantía que se especifica en el anexo III.

#### Artículo 34. - Turnicidad.

Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para cada trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Se percibirá en la cuantía que se especifica en el anexo III.

#### Artículo 35. - Complemento atención continuada.

Tipo a) Retribuye los servicios prestados en régimen de sábados, domingos y/o festivos en las condiciones previstas en el artículo 39.

El pago del complemento se efectuará por día trabajado.

La cuantía diaria de este complemento queda fijada para el año 2000 en 4.680 pesetas. Este complemento se abonará al personal contratado a tiempo parcial y que preste servicios exclusivamente en sábados, domingos y/o festivos de manera proporcional en función de la jornada pactada.

Tipo b) Retribuye la realización efectiva de trabajo en régimen de guardias del personal sanitario comprendido en el Grupo I y Grupo II, en las siguiente modalidades:

1. Presencia física en el centro: la compensación económica se realizará en base a módulos de 12 horas de prestación de servicios, siempre una vez superada la jornada laboral que corresponda. Las fracciones de módulos se abonarán en todo caso en la proporción resultante.

2. Alerta localizada. Los afectados por esta modalidad percibirán en todo caso un 50% del importe fijado para el módulo de presencia física, con obligación de acudir al centro cuando fuera requerido.

Ninguna de las modalidades señaladas serán computadas como jornada ordinaria sino como horario complementario.

Las cuantías a percibir se fijarán de acuerdo con las señaladas en cada momento por la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Las guardias realizadas, tanto de presencia física como de alerta localizada por personal, comprendido en el Grupo II, se retribuirán aplicando un porcentaje del 50% a las cantidades señaladas para el Grupo I.

#### Artículo 36. - Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Todos los trabajadores percibirán anualmente 2 gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad de salario base y antigüedad, que se devengarán en los meses de junio y diciembre.

En los supuestos de alta del trabajador por nuevo ingreso o reintegro, cese por jubilación, excedencia, permisos, licencias sin retribución, etc. se le abonará la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes al tiempo de servicios prestados.

#### Artículo 37. - Dietas.

Darán origen a indemnización o compensación los supuestos siguientes, en las circunstancias, condiciones y límites contenidos en el presente Convenio:

- Comisiones de servicio con derecho a indemnización.

- Participación en Tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal o de pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones.

La remuneración por el concepto de dieta será:

- Por cada comida principal: 2.545 pesetas.

- Por alojamiento: la cantidad justificada, con un tope máximo de 6.108 pesetas.

Son comisiones de servicio con derecho a indemnización los cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que deba desempeñar fuera del término municipal donde radique su residencia oficial de conformidad con la normativa vigente.

No se considerarán comisiones de servicio con derecho a indemnización aquellos servicios que estén retribuidos o indemnizados por un importe igual o superior a la cuantía de la indemnización que resultaría por aplicación del presente Convenio.

Tampoco darán lugar a indemnización aquellas comisiones que tengan lugar a iniciativa propia o haya renuncia expresa de dicha indemnización.

La designación de las comisiones de servicio con derecho a indemnización compete a la Directora-Gerente del Consorcio.

Toda Comisión con derecho a indemnización, salvo casos excepcionales, no durará más de un mes.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si antes de vencer el plazo marcado para el desempeño de una Comisión resultase insuficiente para el total cumplimiento del servicio, el Jefe correspondiente podrá proponer razonadamente a la autoridad competente la concesión de prórroga por el tiempo estrictamente indispensable.

«Dieta» es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia oficial en los casos previstos en el presente Convenio.

«Gastos de Viaje» es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

En las comisiones de servicio, se percibirán las dietas a cuyo devengo se tenga derecho.

Las cuantías fijadas comprenden los gastos de manutención y los importes máximos que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día.

En las comisiones cuya duración sea igual o inferior a un día natural no se percibirán gastos de alojamiento ni de manutención, salvo cuando la salida sea anterior a las catorce horas, en que se percibirá el 50 por 100 de los gastos de manutención.

En las comisiones cuya duración sea menor de veinticuatro horas, pero comprendan parte de dos días naturales, podrán percibirse gastos de alojamiento correspondiente a un solo día y los gastos de manutención en las mismas condiciones fijadas en el siguiente apartado para los días de salida y regreso.

En las comisiones cuya duración sea superior a veinticuatro horas se tendrá en cuenta:

— En el día de salida se podrán percibir gastos de alojamiento pero no gastos de manutención, salvo que la hora fijada para iniciar la Comisión sea anterior a las catorce horas, en que se percibirá el 100 por 100 de dichos gastos, porcentaje que se reducirá al 50 por 100 cuando dicha hora de salida sea posterior a las catorce horas pero anterior a las veintidós horas.

— En el día de regreso, no se podrán percibir gastos de alojamiento ni de manutención, salvo que la hora fijada para concluir la Comisión sea posterior a las catorce horas, en cuyo caso se percibirá el 50 por 100 de los gastos de manutención.

— En los días intermedios entre los de salida y regreso se percibirán dietas enteras.

Toda Comisión de servicio dará derecho a viajar por cuenta del Consorcio en el medio de transporte que se determine al autorizar la Comisión, procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares.

Se indemnizará por el importe del billete o pasaje utilizado, de acuerdo con la tarifa autorizada en cada caso.

Cuando el medio de transporte sea el avión, se autorizará en todo caso, la clase «turista», aunque la autoridad que ordene la Comisión podrá autorizar otras clases superiores por motivos de representación o duración de los viajes.

En los casos en que se utilicen para el desplazamiento medios gratuitos del Estado no se tendrá derecho a ser indemnizado por este concepto.

El personal podrá utilizar en las comisiones de servicio vehículos particulares, abonándose en este caso como gastos de viaje, la cantidad de 24 pesetas por Km., u otros medios especiales de transporte en los casos previstos en la normativa en cada momento vigente. En el supuesto de utilización de taxis o vehículos de alquiler con o sin conductor, se podrá autorizar excepcionalmente en la orden de Comisión que el importe a percibir por gastos de viaje sea el realmente gastado y justificado.

Cuando en la orden de Comisión se autorice su utilización, serán asimismo indemnizables como gastos de viaje los gastos de desplazamiento en taxi hasta o desde las estaciones de ferrocarril, autobuses, puertos y aeropuertos.

Se entenderá por «asistencia» la indemnización reglamentaria que proceda abonar por participación en Tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal o de pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones o para la realización de actividades.

Los Organos a efectos de percepción de asistencias se clasificarán de acuerdo con las siguientes categorías y percibirán las cuantías que se señalan:

— Categoría primera: Acceso Grupo I. Presidente y Secretario: 6.552. Vocales: 6.116.

— Categoría segunda: Acceso Grupo II. Presidente y Secretario: 6.116. Vocales: 5.679.

— Categoría tercera: Acceso Grupo III. Presidente y Secretario: 5.679. Vocales: 5.242.

— Categoría cuarta: Acceso Grupo IV. Presidente y Secretario: 5.242. Vocales: 4.805.

— Categoría quinta: Acceso Grupo V. Presidente y Secretario: 4.805. Vocales: 4.368.

Las cuantías señaladas para las diferentes categorías se incrementarán en el 50 por 100 de su importe cuando las asistencias se devenguen por la concurrencia a sesiones que se celebren en sábados o en días festivos.

Las asistencias se devengarán por cada sesión determinada con independencia de si ésta se extiende a más de un día, devengándose una única asistencia en el supuesto de que se celebre más de una sesión en el mismo día.

En ningún caso se podrá percibir por las asistencias a que se refiere el presente artículo un importe total por año natural superior al 10 por 100 de las retribuciones anuales que correspondan por el puesto de trabajo principal, cualquiera que sea el número de Tribunales u órganos similares en los que se participe.

Cuando las asistencias devengadas superen el límite anterior como consecuencia de la participación en más de un Tribunal u órgano similar, el interesado lo pondrá en conocimiento de aquel en que se produzca tal exceso quien comunicará dicha circunstancia al correspondiente centro pagador.

En ningún caso se podrá percibir por el conjunto de las asistencias a que se refiere el presente artículo el importe mensual superior al 25 por 100 de las retribuciones asimismo mensuales que correspondan por el puesto de trabajo principal.

Las indemnizaciones antes citadas experimentarán el crecimiento porcentual que se establezca con carácter general en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

## CAPITULO IX. — JORNADA LABORAL

### Artículo 38. — Jornada laboral y horarios.

La jornada de trabajo será la legalmente establecida, fijándose en función de una jornada semanal media de 37 horas 30 minutos, una vez efectuadas las deducciones de las horas correspondientes a los seis días de asuntos propios, Nochebuena, Nochevieja y los festivos establecidos legalmente, siendo el cómputo anual de 1.612,5 horas de trabajo efectivo.

En todo caso se garantiza un descanso diario de 20 minutos los cuales se computarán como trabajados.

### Artículo 39. — Calendarios laborales.

1. La jornada laboral se fijará en función de una jornada semanal media de 37 horas y 30 minutos computadas éstas en periodos cíclicos.

Siempre que la prestación del servicio lo permita, y para aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones en turno fijo de mañana o tarde, se irá implantando el horario flexible de acuerdo con las necesidades del mismo, hasta completar la jornada semanal media.

2. Los calendarios comprenderán la distribución anual de todos los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada establecida en el presente Convenio. Se incluirán también los seis días de asuntos propios, sin perjuicio de los cambios que se puedan efectuar a solicitud de los interesados y siempre que la organización del servicio lo permita.

Con respecto a los días de asuntos propios se señala que el trabajador tendrá la libre elección de disfrutarlos, cuando lo desee, salvaguardando las necesidades del servicio, y su disfrute se regirá por normas contenidas en el artículo 43.2.1.

3. Respecto de aquellos colectivos que, por calendario laboral presten sus servicios en sábados, domingos y/o festivos, se devengará el complemento previsto en el artículo 35 tipo a):

En estos casos corresponderá descansar, con carácter general, un (1) día por cada jornada realizada en sábado, domingo o festivo.

A los trabajadores comprendidos en el apartado anterior y respecto al descanso semanal, se les facilitará que el disfrute de éste se haga coincidir en un fin de semana de cada 2, siempre que las necesidades del servicio y al distribución horaria en los correspondientes calendarios lo permita.

La jornada de trabajo de este personal será la legalmente establecida, una vez efectuadas las deducciones correspondientes a los seis días de asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja.

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

Se exceptúa de la regulación de jornada del apartado anterior la del personal contratado para trabajar exclusivamente en sábados, domingos, festivos y períodos de tiempo asimilados en las que se estará a lo pactado.

4. El horario de los trabajadores se establecerá en los respectivos calendarios laborales.

Los calendarios laborales de cada Servicio o Centro deberán contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles.

#### *Artículo 40. – Compensación por horas extraordinarias.*

Se propicia la posibilidad de compensar por tiempo de descanso siempre que exista acuerdo de ambas partes, las horas trabajadas que excedan de la jornada convenida, fijándose el módulo de compensación en 1,75 por hora trabajada.

Las compensaciones así originadas podrán acumularse en días completos de descanso a elección del trabajador y/o aplicarse a reducciones de jornada diaria siempre que medie acuerdo de las partes.

Las compensaciones de horas extraordinarias deberán disfrutarse dentro del año natural y las generadas durante los meses de noviembre y diciembre podrán compensarse durante el primer trimestre del año siguiente.

#### *Artículo 41. – Refrendo en calendario.*

Lo regulado en el presente Capítulo será refrendado en los calendarios laborales correspondientes, en caso de que suponga modificación respecto de los calendarios laborales elaborados y ya existentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

### CAPITULO X. – VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

#### *Artículo 42. – Vacaciones.*

Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo de una vacación retribuida de un mes natural.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo en los supuestos de cese en los que no se hubiere podido disfrutar con anterioridad al mismo y en los supuestos previstos en el último párrafo del artículo 43.

Las vacaciones se concentrarán con carácter general en el período normal de verano (1 de junio a 30 de septiembre). No obstante, en aquellos colectivos que por necesidades de trabajo no las puedan disfrutar habitualmente en este período, se podrán partir en dos turnos de quince días, disfrutándose, uno en el período normal, y otro en época anterior o posterior, teniendo en cuenta los deseos de los trabajadores. En este caso el trabajador tendrá derecho a una compensación de dos días más de vacaciones no acumulables a ningún otro permiso o licencia. Asimismo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el trabajador sin que proceda la compensación a que se ha hecho mérito en este párrafo, podrá disfrutar del mes de vacaciones a que tiene derecho fuera del período normal de verano.

En el caso de que, por necesidades del servicio, sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo o entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, la duración será de treinta y cinco días naturales.

Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos.

La suma total de ambos períodos será de 30 días naturales, salvo que, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, le hubiese sido impuesto por el Centro el período vacacional de 35 días, en cuyo caso la suma será ésta última.

Cuando el disfrute de las vacaciones anuales coincida con el mes natural, su duración se extenderá a los días que el mismo comprenda.

Cuando dicho período mensual comience en fecha distinta al inicio del mes natural, el período vacacional se computará de fecha a fecha.

También podrá disfrutarse la vacación anual en dos períodos de quince días naturales (comenzando el día 1 ó 16 de cada mes) a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio.

Cuando las vacaciones anuales comprendan excepcionalmente quincenas no naturales, o períodos superiores o inferiores a la quincena (que en ningún caso será menor a siete días), el cómputo de las vacaciones se iniciará el primer día laborable de no asistencia al trabajo, finalizando el día anterior a la reincorporación al servicio, aun en el supuesto de que dicho día sea festivo o de descanso del trabajador, precisándose que tal modalidad al igual que la señalada en el párrafo anterior, no excederá de treinta días naturales de disfrute.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrán disfrutar en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos distribuidos hasta en cuatro períodos.

Se establece la prohibición de acumular las vacaciones a los días de permiso por asuntos propios; acumulación que se reputará existente aún cuando medie entre ambos períodos días feriados o de descanso.

En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el trabajador no las pudiese disfrutar por incapacidad laboral transitoria, podrá disfrutarlas en fechas distintas, pero dentro del año natural.

Procederá la interrupción del período de vacaciones regladas, cuando mediara hospitalización justificada, reanudándose el disfrute de las mismas con posterioridad, una vez se hubiera producido el alta del trabajador y en los períodos en que la necesidad del servicio lo permitieran dentro siempre del año natural correspondiente.

Cuando, con ocasión del cierre o inactividad del centro durante el período vacacional general, los trabajadores vengán obligados a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad, tendrán derecho al disfrute, a su elección, aunque condicionado a las necesidades de servicio, de dos días más de permiso retribuido, no acumulables al período de vacaciones.

Durante el período vacacional los trabajadores tendrán derecho al percibo del salario base y complementos personales en su integridad.

Los trabajadores que se incorporen o cesen en el Consorcio a lo largo del año natural tendrán derecho al disfrute de las vacaciones previstas en este artículo en la parte proporcional al tiempo trabajado.

#### *Artículo 43. – Licencias y permisos.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:

a) Quince días naturales por matrimonio.

b) Tres días naturales por nacimiento de hijo, adopción, muerte o enfermedad grave y justificada de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y 4 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador; 1 día en tercer grado de consanguinidad o afinidad y 2 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador; 1 día por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 días si fuera en lugar diferente al de la localidad del trabajador. En los supuestos de enfermedad, comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud del trabajador y en los demás supuestos desde el hecho causante.

c) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual y 3 si fuera distinto lugar a su localidad.

d) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que puedan superarse por

este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá la Administración pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución e indemnización por el cumplimiento del deber de desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

1. La asistencia a tribunales de justicia previa citación.
2. La asistencia a plenos de los Concejales de Ayuntamiento.
3. La asistencia a reuniones o actos motivados por actividad de Asociaciones Cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas y hayan sido convocados formalmente por algún órgano de la Administración.
4. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tales como ser componente de una mesa electoral.
5. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo o a Comisiones de Valoración.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo; tales permisos podrán ser ejercidos en supuestos de adopción o acogimiento familiar con fines adoptivos. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, el cual acreditará la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de esta licencia.

f) El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trata de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el ingreso a Cuerpos de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de tal circunstancia y acreditándose debidamente la asistencia.

h) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

2.1. Otros permisos retribuidos: A lo largo del año, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el personal podrá disfrutar hasta seis días laborales de licencia o permisos retribuidos por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Para evitar su acumulación en los períodos de Semana Santa y de Navidad se podrán arbitrar medidas de planificación adecuadas. A tal efecto la solicitud en orden a su disfrute se formulará con una antelación mínima de siete días naturales.

2.2. Días 24 y 31 de diciembre: Al igual que en las licencias del apartado 2.1 anterior, la Dirección, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá distribuir el disfrute de esos días durante el resto del año o durante el mes de enero del año siguiente. En todo caso, se procurará que los días 24 y 31 de diciembre sean disfrutados por la mayor parte posible de los trabajadores.

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

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

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

No obstante, si dos o más trabajadores, de la misma empresa generasen el derecho, recogido en este apartado, por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

4. Premio a la permanencia: Al personal laboral al servicio del Consorcio que, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, cumpla los períodos de permanencia que a continuación se indican, se le podrá reconocer en función del tiempo objetivo de servicios prestados, el derecho a los siguientes permisos y distinciones:

- a) Por la prestación continuada de 15 años de servicio se le reconocerá un permiso retribuido de 5 días naturales.
- b) Por la prestación continuada de 25 años de servicio se le reconocerá un permiso retribuido de 10 días naturales.
- c) Por la prestación continuada de 35 años de servicio se le reconocerá un permiso retribuido de 15 días naturales.

El reconocimiento del derecho a los permisos precitados procederá solamente en el año natural en que se alcance el período de permanencia establecido para cada uno de ellos, es decir, el año en que se cumplan los 15, 25 ó 35 años de prestación de servicios continuados.

A efectos del cómputo del tiempo objetivo de servicios se entenderá el efectuado al servicio del Consorcio Hospitalario de Burgos.

El disfrute de los días de permiso otorgados en los tres apartados anteriores se efectuará, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y según la elección del trabajador, en un sólo período a lo largo del año en que proceda su reconocimiento.

Los trabajadores que, habiendo superado alguno o todos los períodos de permanencia previstos en este número, no hayan podido acceder al disfrute de ninguno de los premios a la permanencia en él reconocidos y causen baja por jubilación, conforme a las previsiones contenidas en el artículo 48, tendrán derecho, en el año en que se jubilen, al disfrute de un mes completo de vacaciones o a su abono, a elección del trabajador, entendiéndose incluida en dicha mensualidad la parte proporcional de vacaciones que les pudiera corresponder en función del período de tiempo efectivamente trabajado en dicho año.

#### Artículo 44. – Licencia sin retribución:

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar una licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses cada dos años. Esta licencia se computará a efectos de antigüedad en todo caso.

Dicha licencia será concedida dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio y se informará de su concesión al Comité de Empresa.

### CAPITULO XI. – SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### Artículo 45. – Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

- a) Excedencia en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este Capítulo.
- b) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio, voluntario o prestación social sustitutoria. El trabajador dispondrá de un plazo máximo de dos meses para su reincorporación, a partir de la terminación del Servicio.

El tiempo de este servicio se computará a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar o equivalente y que tengan cargas familiares directas debidamente acreditadas, con la comprobación del Servicio y del Comité correspondiente, podrán percibir el equivalente al ochenta por ciento del salario, antigüedad y pagas extraordinarias que le correspondiesen como si estuviera en activo, si el trabajador lo solicita.

A dichos efectos se entenderá que existen cargas familiares directas cuando, tomando como referencia el volumen de ingresos de la unidad familiar dividido por el número de miembros de la misma, el cociente

resultante sea inferior al salario mínimo interprofesional. A los mismos efectos, se entiende por unidad familiar la constituida por el cónyuge o pareja e hijos, o en su defecto, la constituida por padres y hermanos, del trabajador que convivan con éste.

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

d) Cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes, o de que la sentencia condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva de puesto de trabajo.

e) Maternidad de la trabajadora por un período de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple hasta 18 semanas. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. No obstante el inicio y la finalización del período de suspensión del contrato, serán los determinados prioritariamente por el facultativo que asista a la mujer, mediante la emisión del documento de baja por maternidad en la fecha que considere más conveniente para la salud de la madre.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora al período de suspensión citado.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de las seis semanas posteriores al parto para cuidar al hijo.

Las bajas, debidamente acreditadas, producidas durante los meses de embarazo, no computarán como tiempo de permiso de maternidad, incluidas las directamente imputables al proceso de gestación.

f) En el supuesto de riesgo de embarazo la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

g) En caso de adopción o de acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de un menor de hasta seis años, por un período de 16 semanas ininterrumpidas ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas.

h) Por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a un año y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al amparo del artículo 45.1.a), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a petición del trabajador, cuando éste haya cumplido al menos 5 años de servicios efectivos. En este supuesto no existe reconocimiento de la antigüedad, pero sí reserva de puesto de trabajo.

#### Artículo 46. - Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular: Los trabajadores hijos con una antigüedad de al menos un año de servicio en el Consorcio, a contar desde su ingreso en el mismo, podrán solicitar excedencia voluntaria hasta un máximo de diez años, con la obligación de permanecer en esta situación por un mínimo de un año, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad. La solicitud será cursada con una antelación de dos meses a la fecha de inicio propuesta por el interesado, debiendo resolverse con un mes de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. Se dará cuenta de las resoluciones al Comité de Empresa.

En ningún caso, podrá acogerse a otra excedencia por interés particular hasta no haber cubierto un período de dos años de servicios efectivos al Consorcio contados a partir de la fecha de reingreso.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, debiendo justificarse en todo caso que el cónyuge no solicitante no se beneficia del mismo.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este número, será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador tendrá derecho durante los tres años a la reserva de su puesto de trabajo salvo que éste fuese objeto de amortización en cuyo caso la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría y localidad.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de finalización del período de excedencia por esta causa. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario; especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de finalización del período de excedencia por esta causa. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad. Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a los trabajadores que se encuentren en la situación de servicio activo en otra categoría Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo.

Los trabajadores permanecerán en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán instar el reingreso al servicio activo, mediante la presentación de su solicitud, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha del cese, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Excedencia forzosa. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento de alto cargo o similar, nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Así mismo, se concederá

dicha excedencia a los trabajadores cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación internacional.

La excedencia forzosa da derecho al cómputo de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo mientras se esté en dicha situación, que finalizará en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso, que tendrá efectos inmediatos.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

Una vez efectuada la solicitud, dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, si por causa imputable al trabajador no se produce la reincorporación del mismo en el plazo de dos meses desde la fecha del cese en el cargo, se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja en la plantilla.

#### Artículo 47. — Extinción del contrato de trabajo.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

#### Artículo 48. — Jubilaciones.

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, las vacantes así generadas, podrán ser incluidas en la Oferta de Empleo Público siguiente, salvo imperativo de norma.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y las condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

#### Artículo 49. — Liquidación de partes proporcionales.

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia, servicio militar y/o extinción de la relación laboral, el Consorcio viene obligado a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

### CAPITULO XII. — REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 50. — Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

#### Artículo 51. — Clase de faltas.

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

#### Artículo 52. — Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- 1) La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.
- 2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.
- 5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- 6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

#### Artículo 53. — Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

- 1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3) Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- 6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 7) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8) La simulación de enfermedad o accidente.
- 9) La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- 11) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 12) La reincidencia o reiteración en la Comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 13) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- 14) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.
- 15) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

#### Artículo 54. — Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- 1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- 2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- 5) La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- 6) El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- 7) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.
- 8) La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 9) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
- 10) La utilización de uso tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.
- 11) Acoso sexual.

#### Artículo 55. — Reducción de haberes por ausencias injustificadas.

Las ausencias injustificadas darán lugar a la correspondiente reducción proporcional de haberes, en función de la diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador.

*Artículo 56. – Sanciones.*

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

## a) Por faltas leves:

- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

## b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna por un período de uno a dos años.

## c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

*Artículo 57. – Procedimiento.*

1. Todas las faltas, salvo las leves que no conlleven suspensión de empleo y sueldo, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario.

2. El expediente disciplinario se incoará siempre de oficio por acuerdo del órgano competente en materia de personal bien por iniciativa propia o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

3. Como medida previa, la Dirección Gerencia del Consorcio, podrá ordenar la suspensión de funciones en los supuestos en los que del mantenimiento en el puesto, durante la tramitación del expediente pueden derivarse perjuicios para la prestación del servicio.

4. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrarán Instructor y Secretario. De dicha resolución se dará traslado a los interesados.

5. El Instructor, tras la práctica de cuantas diligencias y averiguaciones juzgase oportunas que deberán llevarse a cabo en un plazo no superior al mes, contado a partir de la notificación del acuerdo de incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos comprendiendo en el mismo los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

Excepcionalmente y por causas justificadas, el Instructor podrá solicitar ampliación del plazo antes referido.

6. El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de diez días para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias.

7. Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

La denegación de la práctica de las pruebas solicitadas deberá ser motivada, sin que contra esta resolución quepa recurso.

8. Ultimada la fase probatoria, si se ha practicado ésta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, al interesado, concediéndosele un plazo de diez días para que alegue cuanto entienda pertinente y presente cuanta documentación estime de interés.

9. Recibidas las alegaciones a que se alude en el número anterior o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor, dentro de los diez días inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculcado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

10. La propuesta de resolución que se notificará al interesado, se remitirá, junto con el expediente completo, al órgano llamado a resolver, quien, salvo que estimase oportuno que por el Instructor se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar ésta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución.

11. La resolución que será motivada, deberá comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, el trabajador responsable y la sanción que se impone.

La resolución será notificada al inculcado, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma.

12. Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y serán anotadas en el expediente personal del trabajador sancionado con indicación de las faltas que las motivaron. Su cancelación se producirá de oficio o a instancia del interesado transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con el despido, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. La anotación de las sanciones leves se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que los señalados.

13. La apertura del expediente deberá notificarse al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, en su caso, del Sindicato a que se encuentre afiliado el trabajador expedientado, si se conociera dicha afiliación, al fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación procederá, así mismo, cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculcado en su cargo representativo. También procederá la notificación aludida cuando el inculcado sea candidato, y el expediente se incoe durante el período electoral.

*Artículo 58. – Encubrimiento.*

1. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus trabajadores incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que corresponda a la falta encubierta, en su grado máximo.

2. Los jefes de las Unidades Administrativas que incumplieren la normativa establecida en el presente Convenio incurrirán en la responsabilidad correspondiente.

*Artículo 59. – Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su Comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente que, en su caso, se instruya siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

*Artículo 60. – Información.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Consorcio, a través del órgano directivo, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## CAPITULO XIII. – SALUD LABORAL

*Artículo 61. – Derecho a la salud.*

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

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

2. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo, así como para su realización y puesta en práctica, el Consorcio podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la inter-

sidad de sus problemas de seguridad y salud laboral. En caso de no disponer de tales medios propios, podrán recabar la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás Organismos de las Administraciones Públicas competentes en materia de seguridad y salud laboral, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

**Artículo 62. – Derechos de participación y representación de los trabajadores.**

1. Los empleados tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

2. El derecho de participación precitado se ejercerá, en el ámbito del Consorcio, a través de los órganos que se constituyan, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la antes citada Ley 31/1995.

**Artículo 63. – Planificación de actividades.**

La política de seguridad e higiene se realizará anualmente a través de un Plan de organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

**Artículo 64. – Elementos de protección individual.**

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de Seguridad y Salud Laboral. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, así como del número de prendas que corresponda, su periodicidad y renovación, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá anualmente en el último trimestre.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica a la trabajadora que así lo solicite.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúe. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

No se incluye en este precepto lo relativo a dotación y uso del vestuario o ropa de trabajo que, facilitada por el Consorcio, deba ser utilizada por los trabajadores en virtud de las instrucciones u órdenes que en materia de uniformidad haya dictado o dicte aquélla.

#### CAPITULO XIV. – ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

**Artículo 65. – Beneficios sociales.**

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que el Consorcio Hospitalario de Burgos realice bajo el concepto de Acción Social, en base a los créditos que, para tal fin, figuran en sus Presupuestos.

2. Todo trabajador fijo, en servicio activo y con más de un año de prestación de servicios, tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo de sus retribuciones por importe de hasta 350.000 pesetas, sin interés alguno. De acuerdo siempre con la disponibilidad presupuestaria existente para tal fin.

3. En los supuestos de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, la empresa abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el 100%.

A estos efectos se entiende por salario real la suma del salario base, complementos personales, vigentes en cada momento, y complemento específico.

4. Los trabajadores que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera disminución física o psíquica superior al 33% tendrá derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo. Cuando dos trabajadores tuvieran a su cargo una misma persona en tales circunstancias, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

**Artículo 66. – Responsabilidad civil del personal de conducción.**

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Consorcio, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por aquélla, cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor, ya sean consecuencia de resoluciones judiciales o de resoluciones particulares extrajudiciales aceptadas por la misma.

Asimismo, se cubrirán mediante este seguro la responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la realización de una información reservada, las cantidades de dinero, que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria. El pago de las indemnizaciones por el Consorcio, se hará sin perjuicio de que la misma pueda exigir de los conductores que hubieran incurrido en cualquier clase de responsabilidad, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El conductor del que se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

El personal de conducción a quien le fuere retirado el permiso de conducción por sanción administrativa o penal, y mientras permanezca en esta situación, pasará a desempeñar funciones de otra categoría profesional de igual o inferior grupo, de acuerdo con la resolución del órgano al que esté adscrito, sin merma alguna de sus retribuciones.

**Artículo 67. – Responsabilidad Civil.**

Con independencia de lo establecido en el artículo 66, para el resto del personal se promoverá la concertación de una póliza colectiva voluntaria de responsabilidad civil de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, en los términos que la misma determine y en la cual el importe de la prima resultante se abonará al 100% por el Consorcio.

En el supuesto de que dicha póliza colectiva no se pudiera celebrar, en cualquier caso, el Consorcio abonará a los trabajadores que individualmente y a título personal concertasen la póliza a que se refiere el párrafo anterior, el 50% del valor de la prima.

**Artículo 68. – Póliza de accidentes.**

El Consorcio concertará una póliza voluntaria de accidentes, bajo las siguientes condiciones:

- Cobertura de las contingencias de muerte e incapacidad permanente derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- La prima correspondiente habrá de ser abonada en un 100% por el Consorcio.
- Aquellos colectivos de trabajadores que ya posean cobertura respecto de dichas contingencias lo mantendrán en los mismos términos en que la tuvieran concertada.

#### CAPITULO XV. – DERECHOS SINDICALES

**Artículo 69. – Derechos de los trabajadores.**

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

I. – Derecho de Reunión:

1. – De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1.f del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo establecido en el presente artículo y, en lo no previsto en el mismo, en el artículo 77 y siguientes del Texto Refundido antes citado, los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

Para la realización de asambleas fuera de las horas de trabajo y en centros de trabajo se estará en todo caso a lo establecido en el artículo 78 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. – Presidencia: Las Asambleas a que se refiere el nº.1 anterior estarán presididas por los Delegados Sindicales, mancomunadamente, cuando sean convocadas por las Secciones Sindicales y por el Comité de Empresa correspondiente en el resto de los casos.

Quienes ostenten la presidencia serán responsables del normal desarrollo de las asambleas, así como de la presencia en ellas de personas no pertenecientes a la empresa.

La presidencia comunicará al Consorcio la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a aquélla que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ella las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la misma.

3. — En las Asambleas solo podrán tratarse asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día.

4. — Lugar de reunión: El lugar de reunión serán las propias dependencias o lugares de trabajo, si las condiciones de las mismas lo permiten.

El Consorcio deberá facilitar las dependencias o lugares para su celebración, salvo en los casos previstos en el art.78.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. — Convocatoria: La convocatoria se comunicará por escrito al órgano competente en materia de personal, en función de la plantilla convocada, con una antelación mínima de dos días hábiles, siempre y cuando el escrito de comunicación sea presentado en el Registro correspondiente al de ubicación del órgano llamado a resolver sobre su autorización. En otro caso la comunicación se presentará con una antelación mínima de cuatro días hábiles. En el citado escrito se indicará:

— La hora y el lugar de celebración.

— El orden del día.

— Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

6. — Votaciones: Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo.

7. — Crédito disponible: Para la realización de asambleas dentro de las horas de trabajo cada Comité de Empresa dispondrá de 40 horas anuales y las Secciones Sindicales dispondrán de 20 horas anuales.

Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o que finalicen media hora después del inicio de la misma no serán contabilizadas para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso para este tipo de asambleas se realizará con la mayor antelación posible y en cualquier caso con un mínimo de 24 horas.

Las asambleas que se convoquen dentro de las horas de trabajo no comprendidas en el párrafo anterior, se contabilizarán para sus convocantes.

8. — En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

II. — Cuota Sindical: Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el sindicato al que estén afiliados.

#### Artículo 70. — Derechos de los Comités de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa del Centro, como representantes legales de los trabajadores, a tenor de lo establecido en el artículo 68.c del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dispondrán en el ejercicio de su función representativa de un crédito de horas mensuales, retribuidas como de trabajo efectivo, que, en función del censo se concreta en las siguientes cuantías:

Comité de Empresa del Consorcio Hospitalario: 15 horas mensuales para cada miembro del Comité.

Los miembros del Comité podrán delegar sus horas sindicales en uno o varios de ellos, a criterio de dichos miembros.

Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes requieran una sustitución en el desempeño de su puesto de trabajo, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales, con la mayor antelación posible y siempre con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución en ningún caso puede quedar limitado el derecho del trabajador a realizar su actividad representativa.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa del Consorcio Hospitalario de Burgos Los miembros del Comité de Empresa que intervengan

en la negociación del Convenio Colectivo estarán liberados durante las reuniones de trabajo derivadas de la citada negociación, el tiempo necesario para asistir a las mismas, teniendo la consideración a efectos del cómputo de horas como reuniones convocadas por iniciativa del Consorcio.

Los miembros de los Comités de Empresa del Centro gozarán de una protección que se extienda, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta 4 años después del cese en su cargo de representación.

El Consorcio pondrá a disposición del Comité de Empresa, un local adecuado dotado de los medios necesarios para el mejor desarrollo de sus funciones. La dotación comprenderá una mesa de reunión, máquina de escribir, uso de teléfono, utilización de fotocopiadora y material de oficina suficiente.

Cada Comité será responsable del material que se le encomiende. Cualquier relevo en el Comité dará lugar a la formalización de un acta de entrega y recepción del material.

Se facilitará al Comité de Empresa tabloneros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente, dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a los modelos TC1 y TC2 de la Seguridad Social, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

Cualquier modificación de las condiciones del trabajo deberá ser informada previamente por los representantes legales de los trabajadores de acuerdo con el art. 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores:

1. — Participar en los términos pactados en los órganos paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo.

2. — Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y realización del trabajo. Trasladar las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representantes.

#### Artículo 71. — De los asesores.

Tanto a las reuniones del Comité de Empresa como a la Comisión negociadora del Convenio Colectivo las partes integrantes de los mismos podrán ir acompañados de asesores o expertos hasta un máximo de dos por cada parte presente en las mismas.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Primera. — Procedimiento de solución de discrepancias:

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio, así como las que pudieran darse en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se someterán al siguiente procedimiento:

Designación, de mutuo acuerdo entre las partes discrepantes, de un árbitro o árbitros ajeno/os a las mismas que dictaminarán de manera vinculante para las partes. Dicha designación se realizará en el plazo máximo de 15 días, pasados los cuales, caso de no haber acuerdo, quedará abierta la vía que las partes en conflicto estimen conveniente.

#### Segunda. — Compensación del poder adquisitivo.

En el caso de que la Junta de Castilla y León, fijara alguna forma de compensación de la pérdida de poder adquisitivo para el personal no laboral a su servicio, el Consorcio, para el personal laboral directamente contratado por el mismo, a su servicio, compensará dicha pérdida en los mismos términos y cuantías.

#### Tercera. — Indivisibilidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente y sustituirán, compensarán y absorberán a todas las existentes a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

En el caso de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus competencias, efectúe el control de legalidad respecto de alguna de sus cláusulas o artículos, o que fuera anulada total o parcialmente por la Jurisdicción Laboral, ambas partes negociarán la totalidad o parcialidad anulada. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará la normativa convencional anterior.

*Cuarta. – Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año o sucesivos puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, venga abonando el Consorcio a la entrada en vigor de este Convenio. La remuneración total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

*Quinta. – Derecho supletorio.*

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la legislación general y laboral vigentes.

*Sexta. – Abono de atrasos.*

Los atrasos derivados de la aplicación de las tablas salariales del Convenio se abonarán en el plazo máximo de sesenta días, a partir de su publicación.

*Séptima. – Integración de personal en el Convenio.*

Cualquier colectivo que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio ha de serlo previa negociación con las Organizaciones sindicales firmantes de éste.

*Octava. – Jornada.*

Si durante la vigencia del Convenio se adoptase alguna medida de reordenación del tiempo de trabajo, de aplicación a los empleados públicos de la Comunidad de Castilla y León y que implique el establecimiento de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, será de inmediata aplicación al personal laboral incluido en aquél, previas las adaptaciones que fueren precisas.

*Novena. – Locales y dotación.*

No obstante lo establecido sobre esta materia en el capítulo XV de este Convenio, si la Administración de la Comunidad Autónoma, durante la vigencia de este Convenio, llegase a alcanzar con la representación legítima de la totalidad del personal de la misma acuerdos o pactos de carácter general, serán de referencia para la revisión del presente Convenio.

ANEXO I  
AÑO 2000

Grupo	Salario base		Plus asistencia	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
I	279.545	3.913.624	10.000	120.000
II	219.003	3.066.042	10.000	120.000
III	180.940	2.533.165	10.000	120.000
IV	138.084	1.933.177	10.000	120.000
V	126.981	1.777.738	10.000	120.000

Complemento personal antigüedad: Mes, 4.336.

ANEXO II  
COMPLEMENTO ESPECIFICO

Gr.	Categoría	Puesto	Importe
I	Titulado Superior	Médico, Farmacéutico, Psicólogo, Ingeniero Superior	536.088
		Médico Especialista	964.323
		Jefes de Servicio	1.305.164
II	Titul. de G. Medio	Enfermera/o Fisioterapeuta, Terapeuta, Ingeniero Técnico, Técnico de Gestión, Trabajador social	101.220
		Supervisora. Jefe de Mantenimiento	657.612
III	F.P. 2.º Gr. y equi.	Todos los del grupo	34.272
IV	F.P. 1.º Gr. y equi.	Todos los del grupo	76.031
V	Certif. Escolaridad	Todos los del grupo	89.462

ANEXO III  
COMPLEMENTOS

Nocturnidad: Turnicidad:  
Año 2000: Día, 1.620 Año 2000: Mes, 7.454

ANEXO IV

Grupo	Categoría
I	Médico especialista
	Médico de familia
	Psicólogo
II	Jefe de mantenimiento
	Técnico de gestión
	Enfermero/a
	Programadores
	Fisioterapeuta
	Trabajador social
III	Terapeuta ocupacional
	Oficiales de primera
	Administrativos
	Cocineros
IV	Técnico especialista en rama sanitaria
	Técnico de informática
	Auxiliares de enfermería
	Auxiliares administrativos
V	Telefonistas
	Oficiales de segunda
	Ayudantes de cocina
	Personal no cualificado
	Pínche de cocina
	Personal de servicios
	Celador
	Peón

GRUPO I

*Titulados superiores.–*

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan funciones propias de la misma, en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas o centros de trabajo dependientes del Consorcio.

*Médico de familia:* Los Facultativos Médicos que prestan servicios en los Centros y Servicios del Consorcio, desempeñarán las funciones propias de su profesión con la atención que corresponda al nivel asistencial del puesto.

Titulación: Licenciado en Medicina y el título de la especialidad correspondiente.

*Médico especialista:* Los Facultativos Médicos Especialistas que presten servicios en los Centros y Servicios del Consorcio, desempeñarán las funciones propias de su profesión con la atención que corresponda al nivel asistencial del puesto, contemplando específicamente aquellas que son propias de su especialidad.

Titulación: Licenciado en Medicina y el título de la especialidad correspondiente.

*Psicólogo:* Todas aquellas actividades incluidas dentro de su profesión y preparación técnica.

Titulación: Licenciado en Psicología.

GRUPO II

*Titulados de grado medio.–*

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan las funciones propias de la misma en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las Unidades asistenciales y de gestión dependientes del Consorcio Hospitalario de Burgos.

*Jefe de mantenimiento:* Realizará las siguientes funciones:

– Organización y responsabilidad directa del mantenimiento y conservación de las instalaciones de todo tipo, así como las operaciones menores de entretenimiento de los edificios.

– Emitir informes sobre todas aquellas cuestiones puramente técnicas que le sean solicitadas.

– Confeccionar proyectos presupuestarios de aquellas obras e instalaciones que sean necesarias en la Institución.

– Controlar y resolver, dentro del campo de su competencia, las incidencias que vayan surgiendo.

– Conocer diariamente las pequeñas obras a realizar, señalando y dirigiendo el orden y la forma en que deben ser resueltas.

– Asesorar en aquellas dudas que surjan en las obras y reparaciones que se efectúen.

– Asumir el mando de los Oficiales de primera y segunda, así como la organización y puesta al día de almacén de repuestos y herramientas.

– La organización y dirección de los talleres de los distintos oficios que funcionen en la Institución con destino a trabajos de mantenimiento y conservación de los edificios e instalaciones.

– La inspección e información sobre los adjudicatarios de los servicios de mantenimiento contratados exigiendo el cumplimiento de lo especificado en los respectivos contratos.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

Para el acceso a esta categoría se requiere estar en posesión del correspondiente título de Ingeniero Técnico.

*Técnico de gestión:* Todas aquellas actividades incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Para el acceso a esta categoría se requiere estar en posesión del correspondiente título de Diplomado Universitario.

*Programador:* Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, 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 fase de explotación de la aplicación.

*Fisioterapeuta:* Es el profesional que, bajo la dependencia del Director del centro o persona en quien delegue, ejerce las siguientes funciones:

– Realización de los tratamientos de fisioterapia dentro del ámbito de su competencia.

– Participación, cuando se le requiera, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

– Seguimiento y evaluación de la aplicación del tratamiento que realice.

– Conocimiento, evaluación e información, en su caso, de la aplicación de tratamientos de su especialidad, cuando se produzcan mediante la utilización de recursos ajenos.

– Participación en juntas y sesiones de trabajo que se establezcan en los centros.

– Colaboración en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información, a las familias de los afectados e instituciones.

– Asesoramiento a los profesionales que lo precisen sobre movilizaciones y tratamientos en los que tengan incidencias las técnicas fisioterápicas.

– Asistencia a las sesiones que se establezcan en los centros para la revisión, seguimiento y evaluación de tratamientos.

– En general, todas aquellas actividades no específicas anteriormente, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

– Para el acceso a esta categoría se exigirá estar en posesión del título de A.T.S. especialidad Fisioterapia o Diplomado en Fisioterapia.

*Enfermera/o:* Las actividades a desarrollar serán:

– Proporcionar atención de Enfermería integral segura y eficaz, ayudando al individuo enfermo a mantener un funcionamiento armónico del cuerpo con el objetivo de recuperar su independencia tan pronto como sea posible.

– Identificar, valorar y jerarquizar necesidades alteradas.

– Atender las necesidades alteradas estableciendo un plan de cuidados y evaluando su evolución.

– Participar en el proceso de descubrir y tratar la enfermedad, cumpliendo órdenes médicas o realizando procedimientos específicos encaminados al restablecimiento de la salud.

– Supervisar y coordinar equipo de cuidados.

– Tomar medidas de precaución y seguridad, tanto para el paciente y familiares como para sí mismo.

– Participar en programas de adiestramiento y educación de pacientes y familias durante el proceso de la enfermedad.

– Educar al individuo y familia en técnicas concretas que con posterioridad tendrán que realizar ellos mismos, fomentando su autocuidado.

– Promover cambios de actitud frente a la enfermedad.

– Promover aceptación de la autoimagen cuando existan mutilaciones o deformaciones.

– Cooperar con el equipo de salud para obtener resultados mejores.

– Participar en programas de educación continuada.

– Impartir docencia al personal de Enfermería Auxiliar.

– Cuantificar y valorar los recursos disponibles, materiales y humanos.

– Orientar al individuo y familia hacia una adecuada utilización de los servicios de salud.

– Establecer programas de investigación de enfermería.

– En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

– Para el acceso a esta categoría se requerirá el título de Diplomado Universitario en Enfermería.

*Trabajador social:* Es el profesional que ejerce las siguientes funciones:

– Planificación y organización del trabajo social mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.

– Colaboración y realización de estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los pacientes.

– Ejecución de las labores administrativas propias de su función y realización de los informes sociales de los pacientes y los que le sean solicitados, facilitando información sobre los recursos propios y ajenos y efectuando la valoración de la situación personal, familiar y social.

– Resolución de problemas sociales mediante la práctica de trabajo social, individual, grupal y comunitario a todos los pacientes.

– Coordinación y realización en su caso de actividades socio-culturales.

– Realización de las gestiones necesarias para la resolución de problemas que afecten a pacientes y que no puedan ellos resolver personalmente.

– Colaboración con los profesionales de su especialidad de otros centros y principalmente, con los de entidades e instituciones locales.

– Participación en las reuniones del equipo multiprofesional para la elaboración de programas individuales de atención y en las orientaciones que precisen los pacientes.

– Cualquier otra función no prevista anteriormente que sea solicitada por Dirección y que esté incluida en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Para el acceso a esta categoría se exigirá estar en posesión del título de Diplomado en Trabajo Social.

*Terapeuta ocupacional:* Realizará las siguientes funciones:

– Realización de tratamientos específicos para la recuperación funcional del paciente con el fin de obtener su adiestramiento en las actividades de la vida diaria, enseñanza en el manejo de aparatos y prótesis, entrenamiento en diversas actividades, y diseño y elaboración de adaptaciones que ayuden al paciente en el desempeño de sus actividades, bajo la coordinación del médico del centro.

– Colaboración con el equipo multiprofesional del centro, en los casos que se le requiera, para la realización de pruebas y valoraciones de aquellos aspectos propios de su especialidad.

– Seguimiento y evaluación de la aplicación de los tratamientos que lleve a cabo, en coordinación con los profesionales del equipo multiprofesional del centro.

– Conocimiento y valoración de los recursos propios de su especialidad existentes en la provincia.

– Conocimiento, información y evaluación, en su caso, de la aplicación de tratamientos de la propia especialidad, cuando se produzcan mediante la aplicación de recursos ajenos.

– Colaboración con la ejecución y control de programas socio-culturales y recreativos.

– Colaboración con la Dirección del centro en cuantos aspectos técnicos de su especialidad le sean solicitados.

Para acceder a esta categoría profesional es requisito obligado estar en posesión del título académico de Diplomado en Terapia Ocupacional.

### GRUPO III

*Oficiales de primera:* Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Bachiller (B.U.P. o superior), Formación Profesional de Grado Superior o equivalente (o con categoría reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan las funciones propias de su oficio, profesión o especialidad.

Se distinguen las siguientes especialidades:

*Mecánico:* Entre las funciones propias de la especialidad de mantenimiento se incluyen las siguientes:

– Encargarse de la explotación, mantenimiento y conservación de las infraestructuras y equipamiento del centro, sus anexos y urbanización externa.

– Realizar directamente las tareas y organizar las actividades del personal ayudante si lo hubiere.

– Supervisar, en su caso, el trabajo efectuado por las contratistas externas en el mantenimiento de las instalaciones.

– Realizar las comprobaciones periódicas definidas en los Reglamentos de instalaciones y en las instrucciones técnicas correspondientes.

– Atender a la limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, talleres, etc.

– Montar estrados, tarimas, escenarios, asientos, etc., poner en funcionamiento los altavoces, el equipo de música y de proyección, cuando se requiera, para el normal desenvolvimiento de las actividades del centro.

– Cubrir los partes de trabajo y fichas de revisión y verificación de las instalaciones y equipos reparados.

– Se exigirá el título de Técnico Especialista de Grado Superior de la familia de «Mantenimiento y Servicios a la Producción».

*Electricista:* Son los operarios encargados del buen funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones eléctricas del centro; poseerán amplios conocimientos de todo cuanto hace referencia a su especialidad.

Se exigirá el título de Formación Profesional de Segundo Grado de «Electricidad y Electrónica», cualquiera de los Títulos de Técnico Superior de la familia profesional «Electricidad y Electrónica».

*Carpintero:* Es el operario con capacidad suficiente para ejecutar construcciones de madera y realizar con las herramientas correspondientes, las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblaje, colocación y reparación de cerraduras y persianas, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Segundo Grado de «Madera», Título de Técnico Superior de la familia «Madera y Muebles» o equivalente.

*Albañil:* Tendrá las siguientes funciones: vigilancias y limpieza periódica de tejados y bajadas de aguas pluviales, red de alcantarillados y chimeneas; revestimiento de refractarios en calderas, corrección de humedades, reposición de azulejos y baldosas y pequeñas obras en tabiquería, zonas de escayolas, mantenimiento general de edificios en lo que a su oficio se refiere, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Técnico de Grado Superior de la familia de «Edificación y Obra Civil» o equivalente.

*Fontanero:* son los trabajadores que realizan el mantenimiento y limpieza de las instalaciones de fontanería y agua fría y caliente, red de desagüe del propio centro; vigilará el suministro de agua a todas las dependencias y reparará las pequeñas averías correspondientes a las funciones anteriores, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama profesional «Construcción y Obras» especialidad «Fontanería» o equivalente.

*Pintor:* tendrá a su cargo la conservación y renovación de la pintura de los locales, tanto interiores como exteriores, pintura y esmalado de muebles clínicos y de servicios generales, empapelado de los locales interiores del centro, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama profesional «Construcción y Obras» especialidad «Pintura decorativa» o equivalente.

*Jardinero:* es el personal que tiene a su cargo el arreglo, conservación, limpieza y mantenimiento de los jardines y zonas verdes del centro, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Segundo Grado de «Jardinería», o equivalente.

*Calefactor:* trabajador que estando en posesión de los conocimientos necesarios, se ocupa del cuidado y entretenimiento de las calderas de la calefacción, agua caliente, frigoríficos, etc., así como de sus reparaciones elementales, debiendo buscar siempre la máxima economía y rendimiento, y cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Técnico Superior en «Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Alimentación y Producción de Calor» o equivalente.

*Almacenero:* destacan las siguientes funciones: recepción y almacenamiento de las mercancías y comprobación de los pedidos realizados según las órdenes de adquisiciones, haciendo los apuntes manuales o mecanizados correspondientes. Preparación y entrega de los suministros, previa entrega de vales, debidamente cumplimentados por los Jefes o Responsables de los departamentos, a las personas encargadas de su recepción y transporte. Asesoramiento sobre rotaciones de artículos y existencias de los mismos. El recuento de las existencias de los diferentes almacenes a su cargo, controlando el buen estado de conservación de las existencias y caducidad de las mismas, así como el mantenimiento actualizado del inventario de ellas.

*Administrativos:* Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Bachiller (B.U.P. o Superior), Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama «Administrativa», Título de Técnico Especialista de Grado Superior de «Gestión Administrativa» o equivalente, realizan funciones administrativas, tales como confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos, etc.

*Técnicos de Informática:* Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Técnico en Informática de Gestión, Título de Técnico Especialista de Grado Superior en Informática o equivalente, realizan todas aquellas actividades incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

*Cocineros:* Son los trabajadores que estando en posesión de la titulación exigida en este Convenio Colectivo realizan la transformación culinaria de los alimentos y su distribución, adoptando las medidas de higiene necesarias tanto en la confección como en su distribución, y realiza los partes de consumo de los mismos en función de las previsiones.

Para el desempeño de puestos de trabajo asignados a esta categoría se deberá poseer el carnet de manipulador, en los términos previstos en la normativa sanitaria.

Se exigirá el Título de Técnico de Grado Superior de «Hostelería y Turismo» o equivalente.

*Técnico Especialista en Rama Sanitaria:* Son los trabajadores que estando en posesión de la titulación de Técnico de Grado Superior de la familia «Sanidad» realizan las funciones propias de su especialidad.

Se distinguen las siguientes especialidades:

– Técnico Especialista en Anatomía Patológica y Citología: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Técnico de Grado Superior de la familia «Sanidad» con las especialidades de: «Anatomía Patológica y Citología» o Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama «Sanitaria» en las correspondientes especialidades o equivalente, bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades:

1. Organizar y gestionar, a su nivel, el área de trabajo asignada en la unidad/gabinete.

2. Realizar necrópsias clínicas o médico legales bajo la supervisión del facultativo.
3. Procesar las piezas necrópsicas, quirúrgicas y biopsias clínicas dejándolas listas para su estudio por el anatomopatólogo.
4. Realizar la selección y aproximación diagnóstica de citologías, bajo la supervisión del facultativo.
5. Realizar el registro fotográfico de las piezas y preparaciones a nivel macroscópico, microscópico y ultramicroscópico.
6. Las funciones propias de su profesión.

– Técnico especialista en imagen para el diagnóstico: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Técnico de Grado Superior de la familia «Sanidad» con la especialidad de: «Imagen para el Diagnóstico» o Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama «Sanitaria» en las correspondientes especialidades o equivalente, bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades.

Organizar y gestionar, a su nivel, el área de trabajo asignada en la unidad/gabinete.

Obtener registros gráficos del cuerpo humano, utilizando equipos radiográficos.

Obtener registros gráficos del cuerpo humano, utilizando equipos de procesamiento informático de imágenes de Resonancia Magnética y Tomografía Axial Computadorizada.

Obtener registros gráficos del cuerpo humano, mediante técnicas radioisotópicas utilizando equipos de Medicina Nuclear.

Aplicar y comprobar las medidas de Radioprotección en unidades de aplicación médico-diagnóstica de las radiaciones ionizantes, bajo supervisión facultativa.

Las funciones propias de su profesión.

– Técnico especialista en laboratorio de diagnóstico clínico: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Técnico de Grado Superior de la familia «Sanidad» con la especialidad de: «Laboratorio de Diagnóstico Clínico», o Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama «Sanitaria» en las correspondientes especialidades o equivalente bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades:

1. Organizar y gestionar, a su nivel, el área de trabajo asignada en la unidad/gabinete.
2. Recoger, registrar, clasificar y distribuir muestras biológicas humanas.
3. Realizar estudios de bioquímica clínica procesando y analizando muestras biológicas humanas.
4. Realizar estudios microbiológicos procesando y analizando muestras de origen humano.
5. Realizar estudios hematológicos y genéticos procesando y analizando muestras de médula ósea y sangre humanas, y obtener hemoderivados.
6. Las funciones propias de su profesión.

– Técnico especialista en radioterapia: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Técnico de Grado Superior de la familia «Sanidad» con la especialidad de «Radioterapia», o Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama «Sanitaria» en las correspondientes especialidades o equivalente bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades:

1. Organizar y gestionar, a su nivel, el área de trabajo asignada en la unidad/gabinete.
2. Recibir al paciente y prestarle atención técnica durante su estancia en la unidad de simulación en radioterapia.
3. Aplicar tratamientos de teleterapia, cobaltoterapia, aceleradores de partículas y Rx de baja y media energía, bajo supervisión facultativa.
4. Las funciones propias de su profesión.

– Técnico especialista en documentación clínica: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Técnico de Grado Superior de la familia «Sanidad» con la especialidad de «Documentación Sanitaria» o Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama «Sanitaria» en las correspondientes especialidades o equivalente, bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades:

1. Organizar/gestionar los archivos de documentación e historias clínicas.

2. Definir y/o evaluar el proceso de tratamiento de la información y la documentación clínica.

3. Identificar, extraer y codificar datos clínicos y no clínicos de la documentación sanitaria.

4. Validar y explotar los datos del Conjunto Mínimo Básico de Datos (C.M.B.D.) mediante herramientas estadísticas, epidemiológicas y de control de calidad.

5. Las funciones propias de su profesión.

#### GRUPO IV

*Auxiliares de Enfermería:* Las Auxiliares de Enfermería, bajo la dependencia del enfermero/a en el ámbito de responsabilidad de enfermería deberán realizar las actividades y tareas correspondientes a su titulación que se enumeran a continuación:

– Colaborar con el enfermero/a y bajo su supervisión, en la recogida de los datos termométricos. Igualmente, recogerá los signos que hayan llamado su atención, que transmitirá a dicho personal en unión de las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus propios síntomas.

– Colaborar con el enfermero/a en el rasurado de los enfermos.

– Recepción de los carros de comida y la distribución de la misma.

– Dar comidas a los enfermos que no puedan hacerlo por sí mismos, salvo en aquellos casos que requieran cuidados especiales.

– Servir las comidas a los enfermos, atendiendo a la colocación y retirada de bandejas, cubiertos y vajillas y carros.

– Clasificar y ordenar la lencería del Servicio correspondiente, de reposición de ropas y de vestuario, efectuando el control y recuento tanto de ropa sucia como de limpia.

– Hechura de camas de los enfermos, excepto cuando por su estado le corresponda al enfermero/a, ayudando al mismo en este caso.

– Llevar y poner las cuñas a los enfermos y retirarlas, teniendo cuidado de su limpieza.

– Realizar la limpieza de los carros de curas y de material mobiliario, vitrinas y su material, aparataje clínico y de laboratorio.

– Realizar la recogida y limpieza de instrumental de quirófano y prestar la ayuda necesaria al enfermero/a en el ordenamiento de vitrinas y arsenal, así como la preparación de material para su esterilización.

– Retirar los residuos clínicos del centro y restos de curas de las salas de curas y de hospitalización hasta los cuartos de basura.

– Realizar el aseo y limpieza de los enfermos, ayudando al enfermero/a cuando la situación del enfermo lo requiera.

– Por indicaciones del enfermero/a colaborará en la administración de medicamentos por vía oral y rectal, con exclusión de la vía parenteral, cerciorándose de la toma de los mismos por el paciente, asimismo aplicarán enemas de limpieza, salvo en caso de pacientes graves.

– Ayudar al Enfermero/a en la colocación o fijación del paciente en el lugar especial de su tratamiento.

– Controlar las posturas estáticas de los pacientes, levantar y acostar a los pacientes. Controlar y ayudar, en su caso, en la deambulación de los mismos.

– Ayudar en la preparación de los chasis radiográficos, así como el revelado, clasificación y distribución de las radiografías y a la preparación de los aparatos de electromedicina, cuando preste servicios en unidades de radiología.

– Recepción de volantes y documentos y su registro correspondiente para la asistencia a los enfermos. Tendrán a su cargo la orientación y distribución de dichos pacientes.

– Control de diuresis con cambio de bolsa o vaciado y poner colectores.

– En general, todas aquellas actividades que vienen a facilitar las funciones del médico y del enfermero/a, en cuanto no se opongan a lo establecido en las presentes normas.

– Titulación: Título de Técnico de Grado Medio de la rama «Sanidad», especialidad: «Cuidados Auxiliares de Enfermería», Título de Técnico Auxiliar de Formación Profesional de Primer Grado, rama «Sanitaria», o equivalente.

*Auxiliares administrativos:* Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Título de Formación Profesional de Primer Grado de la rama «Administrativa», Título de Técnico de Grado Medio de «Gestión Administrativa» o equivalente.

Se encargan de las tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como correspondencia, archivo o cálculo sencillo, confección de documentos, como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía ofimática y análogos.

**Telefonista:** Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, o equivalente, tienen a su cargo el cuidado y atención de una central telefónica, servicio telefónico o un emisor-receptor de radio.

**Oficiales de Segunda:** Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, Título de Técnico de Grado Medio o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), y conocimientos teórico-prácticos de oficio, realizan los trabajos propios del mismo con rendimiento y calidad correctos bajo la supervisión del oficial de primera.

Se distinguen en esta categoría las siguientes especialidades:

- Electricista.
- Mecánico.
- Almacenero.
- Mantenimiento, en la que se integran los oficiales de oficios varios.
- Conductor: entre las funciones propias de esta especialidad se comprenden las de transporte de personas, documentación y mercancías.

Dentro de esta especialidad se incluyen los conductores maquinistas con las funciones de conducción de toda clase de vehículos y de manejo de las máquinas más comunes de construcción con un rendimiento y eficacia adecuados, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Para el ingreso y desempeño de puestos de trabajo a esta categoría será necesario estar en posesión del carnet de conducir, B, C1 o del D y E.

Titulación: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, Título de Técnico de Grado Medio o equivalente.

**Ayudantes de cocina:** Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, ayudan al cocinero en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y el mantenimiento de la cocina y de los utensilios empleados para el trabajo.

Para el desempeño de puestos de trabajo asignados a esta categoría se deberá poseer el carnet de manipulador, en los términos previstos en la normativa sanitaria.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Primer Grado de Hostelería y Turismo, especialidad «Cocina», el Título de Técnico de Grado Medio de Cocina o equivalente.

#### GRUPO V

**Personal no cualificado:** Son los trabajadores que estando en posesión de Certificado de Escolaridad, o equivalente, ejecutan tareas para cuya realización predominantemente se requiere la mera aportación de esfuerzo físico.

**Personal de servicios:** Son los trabajadores que estando en posesión de Certificado de Escolaridad o equivalente, se encargan de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, limpieza de utensilios y ropas, preparación de dormitorios y limpieza de los locales destinados a oficinas, almacenes, servicios y otras dependencias.

**Celadores:** Son los trabajadores que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad, o equivalente, (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan las siguientes funciones:

- Tramitarán o conducirán sin tardanza las comunicaciones verbales, documentos, correspondencia u objetos que les sean confiados por sus superiores, así como habrán de trasladar, en su caso, de unos servicios a otros, los aparatos o mobiliario que se requiera.
- Harán los servicios de guardia que correspondan dentro de los turnos que se establezcan.
- Cuidarán, al igual que el resto del personal, de que los enfermos no hagan uso indebido de los enseres y ropas de la Institución, evitando su deterioro o instruyéndoles en el uso o manejo de las persianas, cortinas y útiles de servicio en general.

- Servirán de ascensoristas cuando se les asigne específicamente ese cometido, o las necesidades del servicio lo requieran.

- Vigilarán las entradas de la Institución, no permitiendo el acceso a sus dependencias más que a las personas autorizadas para ello.

- Tendrán a su cargo la vigilancia nocturna, tanto del interior como del exterior del edificio, del que cuidarán estén cerradas las puertas de servicio complementarias.

- Velarán continuamente por conseguir el mayor orden o silencio posible en todas las dependencias de la Institución.

- Darán cuenta a sus inmediatos superiores de los desperfectos o anomalías que encontraren en la limpieza y conservación del edificio y material.

- Vigilarán el acceso y estancia de los familiares y visitantes en las habitaciones de los enfermos, no permitiendo la entrada más que a las personas autorizadas, cuidando de que no introduzcan en las Instituciones más que aquellos paquetes autorizados expresamente por la Dirección.

- Vigilarán, asimismo, el comportamiento de los enfermos y los visitantes, evitando que éstos últimos fumen en las habitaciones, traigan alimentos o se sienten en las camas, y, en general, toda aquella acción que perjudique al propio enfermo o al orden de la Institución.

- Cuidarán que los visitantes no deambulen por los pasillos y dependencias, más que lo necesario para llegar al lugar que concretamente se dirijan.

- Tendrán a su cargo el traslado de los enfermos, tanto dentro de la Institución como en el Servicio de Ambulancias.

- Ayudarán, asimismo, a las enfermeras y auxiliares de enfermería al movimiento y traslado de los enfermos encamados que requieran un trato especial en razón a sus dolencias para hacerles las camas.

- Excepcionalmente, lavarán y asearán a los enfermos encamados, o que no puedan realizarlo por sí mismos, atendiendo a las indicaciones de las supervisoras de planta o Servicio, o personas que las sustituyan legalmente en sus ausencias.

- En caso de ausencia del peluquero, o por urgencia en el tratamiento, rasurarán a los enfermos que vayan a ser sometidos a intervenciones quirúrgicas en aquellas zonas de su cuerpo que lo requieran.

- En los quirófanos auxiliarán en todas aquellas labores propias del celador destinado en estos servicios, así como en las que le sean ordenadas por los médicos, supervisoras o enfermeras.

- Bañarán a los enfermos cuando no puedan hacerlo por sí mismos, siempre de acuerdo con las instrucciones que reciban de las supervisoras de planta o servicios o personas que las sustituyan.

- Cuando por circunstancias especiales concurrentes en el enfermo, no pueda éste ser movido por la enfermera o auxiliares de enfermería, ayudará en la colocación y retirada de las cuñas para la recogida de excretas de dichos enfermos.

- Ayudarán a las enfermeras o personas encargadas a amortajar a los enfermos fallecidos, corriendo a su cargo el traslado de los cadáveres al mortuario.

- Ayudarán a la práctica de autopsias en aquellas funciones auxiliares que no requieran por su parte hacer uso de instrumental alguno sobre el cadáver. Limpiarán la mesa de autopsias y la propia sala.

- Se abstendrán de hacer comentarios con los familiares y visitantes de los enfermos sobre diagnósticos, exploraciones y tratamientos que se estén realizando a los mismos, y mucho menos informar sobre los pronósticos de su enfermedad, debiendo siempre orientar las consultas hacia el médico encargado de la asistencia del enfermo.

- También serán misiones del celador, todas aquellas funciones similares a las anteriores que les sean encomendadas por sus superiores y que no hayan quedado específicamente reseñados.

**Pinche de cocina:** Bajo las órdenes del cocinero/a, efectuarán la preparación de los víveres para su condimento.

Cuidarán del encendido de cocinas, mantenimiento de temperaturas de frigorífico y de la limpieza de cocina y máquinas.

Realizarán la limpieza de los útiles de cocina y comedor; limpieza de los locales de cocina y anexos.

**Peón:** Colaborará en las tareas de mantenimiento y conservación del edificio y urbanización, bajo la supervisión del responsable de mantenimiento.

## Ayuntamiento de Ibeas de Juarros

Por el presente se anuncia al público que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión de fecha 11 de agosto de 2000, tomó un acuerdo que, en su parte dispositiva, dice como sigue:

A) Aprobar la memoria valorada de urbanización de calles en Ibeas de Juarros, con un presupuesto de contrata de 9.006.558 ptas., redactada por el Arquitecto Municipal D. Blas de la Iglesia González.

B) Aprobar provisionalmente, conforme a los artículos 15,1 y 34,1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, de Haciendas Locales, el expediente de imposición y ordenación de contribuciones especiales por la ejecución de las obras referidas de pavimentación de calles, con el presupuesto de contrata señalado, de las que se repartirá entre los beneficiarios un porcentaje máximo del 10 por 100; aplicando una tarifa de mil quinientas (1.500) pesetas por metro línea de fachada a la calle del inmueble beneficiado por las obras, cuyos propietarios serán los sujetos pasivos. Por lo demás la ordenación se remite a la ordenanza general de contribuciones especiales aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento en fecha 20 de septiembre de 1989 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia, de 24 de diciembre posterior.

C) Exponer este acuerdo al público por plazo de treinta días, con anuncios insertos en el «Boletín Oficial» de la provincia, y tablón de edictos de este Ayuntamiento, para que durante dicho plazo los interesados legítimos puedan examinar el expediente y presentar las alegaciones que crean conveniente.

D) Determinar que este acuerdo se elevará a definitivo sin necesidad de otro nuevo, si tras dicha exposición al público no se presentase reclamación o alegación alguna; en caso contrario será adoptado acuerdo resolviéndolas y elevándolo a definitivo tras lo cual se hará la notificación individualizada de la liquidación a cada sujeto pasivo.

Ibeas de Juarros, a 17 de agosto de 2000. — La Alcaldesa, M.<sup>a</sup> de los Angeles Rita García López.

200007180/7266. — 3.000

## ANUNCIOS URGENTES

### CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL DUERO

#### Secretaría General

La Junta Vecinal de Tolbaños de Abajo, con domicilio en Plaza, s/n, Valle de Valdelaguna, en la localidad de Tolbaños de Abajo (Burgos), solicita a esta Confederación Hidrográfica del Duero autorización para la realización de obras en el cauce del arroyo Rompeabarcas, en el término municipal de Valle de Valdelaguna, en la localidad de Tolbaños de Abajo (Burgos).

#### INFORMACION PUBLICA

Las obras descritas en el proyecto presentado por el Ingeniero de Caminos don Ramón Parra Vázquez, en octubre de 1999 son:

Se proyecta la reconstrucción de una presa de hormigón existente en el cauce del arroyo Rompeabarcas, mediante mampostería, así como aquellos trabajos necesarios para controlar y derivar el agua hacia el canal que conduce el agua al molino existente aguas abajo, en el término municipal de Valle de Valdelaguna, en la localidad de Tolbaños de Abajo (Burgos).

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 126 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por R.D. 849/1986, de 11 de abril, a fin de que en el plazo de treinta días, contados a partir de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, puedan presentar reclamaciones los que se consideren perjudicados, en la Alcaldía de Valle de Valdelaguna (Burgos) o ante esta

Secretaría de la Confederación Hidrográfica del Duero, calle Muro, 5, Valladolid, donde se hallan de manifiesto los expedientes de referencia. (OC-12.070/00-BU).

Valladolid, a 21 de agosto de 2000. — El Secretario General, Eduardo Mora Cazorla.

200007071/7288.—6.000

## Ayuntamiento de Poza de la Sal

*Pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación mediante concurso tramitado con carácter de urgencia mediante procedimiento abierto, de las obras de acondicionamiento y acabados en la Casa de Cultura de Poza de la Sal*

1. Objeto del contrato. - Es objeto del contrato la ejecución de las obras de acondicionamiento y acabados en la Casa de Cultura de Poza de la Sal, conforme el proyecto técnico redactado por el Arquitecto D. Enrique Saiz Martín.

2. Tipo de licitación. - El presupuesto del contrato que servirá de tipo de licitación asciende a un total de 5.426.742 pesetas, incluido IVA.

3. Garantía provisional. - 2 % del tipo de licitación, asciende a 108.535 pesetas.

4. Garantía definitiva. - 4% del precio de adjudicación.

5. Exposición simultánea del pliego de cláusulas administrativas particulares y del anuncio para la presentación de proposiciones. - Conforme al párrafo 2.º del artículo 122 del RDL 781/86, de 18 de abril, para la exposición del pliego de cláusulas administrativas particulares y del anuncio para la presentación de proposiciones se realizará en unidad de acto, pudiéndose presentar reclamaciones contra el pliego durante los 8 días hábiles siguientes a la publicación del anuncio.

Si dentro de tal plazo se produjeran reclamaciones contra el pliego, se suspenderá la licitación y el plazo para la presentación de proposiciones, reanudándose el que reste a partir del día siguiente al de la resolución de aquéllas.

6. Lugar y plazo de presentación de proposiciones. - Once días naturales contados desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia en horario de 10 a 14 horas y en las oficinas municipales.

7. Modelo de proposición. - Se presentará en un sobre cerrado, en el que figurará la inscripción: «Proposición para tomar parte en la contratación por concurso de las obras de acondicionamiento y acabados en la Casa de Cultura de Poza de la Sal».

Dentro de este sobre se introducirán dos sobres cerrados A y B.

Sobre A: Con la inscripción: «Documentos generales para el concurso de adjudicación de las obras de acondicionamiento y acabados en la Casa de Cultura de Poza de la Sal» y contendrá la siguiente documentación:

- D.N.I. o fotocopia compulsada si son personas físicas o empresarios individuales o escritura de constitución de Sociedad Mercantil, debidamente inscrita en el Registro Mercantil, cuando el empresario fuera persona jurídica.

- Fotocopia compulsada de poder, cuando se actúe por representación.

- Resguardo acreditativo de la constitución de la garantía provisional.

- Declaración responsable del licitador, haciendo constar que no se halla incurso en ninguna de las prohibiciones para contratar enumeradas en el artículo 20 de la LCAP.

Sobre B: Con la inscripción: «Proposición económica para optar al concurso de adjudicación de las obras de acondicionamiento y acabados en la Casa de Cultura de Poza de la Sal», se ajustará al siguiente modelo:

Don ....., mayor de edad, vecino de ....., con domicilio en ....., titular del D.N.I. número ....., expedido con fecha ....., en nombre propio (o en representación de .....), enterado del concurso tramitado para adjudicar mediante procedimiento abierto, las obras de «acondicionamiento y acabados en la Casa de Cultura de Poza de la Sal», anunciado en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º ....., de fecha ....., toma parte y se compromete a ejecutarlas atendiendo a los criterios objetivos de adjudicación en las siguientes condiciones:

Precio: ..... pesetas. Plazo de ejecución: .....

Cada licitador únicamente podrá presentar una sola proposición.

8. Criterios base para la adjudicación. - Los criterios objetivos que servirán de base para la adjudicación del concurso por orden decreciente de importancia serán los siguientes:

- Menor precio ofertado.
- Menor plazo de ejecución de las obras.
- Mejora de las condiciones estilistas.

Las ofertas presentadas se valorarán aplicando a los criterios precedentes los porcentajes de hasta el 45%, 35% y 20% respectivamente.

9. Apertura de proposiciones. - La Mesa de Contratación, procederá en acto público, celebrado dentro de los cuatro días hábiles después de la finalización de presentación de proposiciones, a la apertura de las proposiciones económicas (sobre B), en el Salón de Plenos del Ayuntamiento.

10. Adjudicación definitiva. - El órgano de contratación, recibida la documentación de la Mesa de Contratación, dictará dentro del mes siguiente a la apertura de proposiciones económicas, resolución adjudicando el contrato a la proposición más ventajosa, sin atender exclusivamente al valor económico de la misma, o declarar desierto el concurso.

Poza de la Sal, a 31 de agosto de 2000. - El Alcalde (ilegible).

200007145/7263. - 34.200

A los efectos previstos en el artículo 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril y el artículo 17 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, se publican el acuerdo definitivo y los artículos modificados de la ordenanza reguladora de la tasa por el servicio de recogida de basuras

5.º - MODIFICACION DE LA ORDENANZA DE RECOGIDA DE BASURAS

Por la Alcaldía se pone en conocimiento de la Corporación Municipal el presente expediente tramitado para modificar la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por recogida de basuras. Teniendo en cuenta que dicho expediente se ajusta a la legalidad vigente y que las modificaciones propuestas están plenamente justificadas. Visto el informe de la Comisión de Hacienda, así como el emitido por Secretaría Intervención, la Corporación Municipal acuerda por unanimidad:

Primero: Modificar la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por recogida de basuras en su artículo noveno, quedando como sigue:

«Artículo 9. - Cuota tributaria:

1. La cuota tributaria consistirá en una cantidad fija por unidad de vivienda o local, que se determinará en función de la naturaleza o destino de los inmuebles.

2. A tal efecto se aplicará la siguiente tarifa:

a) Por cada vivienda (entendiendo por tal aquel inmueble destinado a domicilio de carácter familiar), lonjas, chocos, 3.800 pesetas.

b) Oficinas bancarias, comercios, pequeños talleres o similares, 5.000 pesetas.

c) Restaurantes y similares, 7.600 pesetas.

d) Cafeterías, bares, tabernas y similares, 7.600 pesetas.

e) Hoteles, hostales, fondas, salas de fiestas, y similares, 7.600 pesetas.

f) Industrias, 7.600 pesetas.

g) Comunidades, 10.000 pesetas.

3. La cuotas señaladas en esta tarifa tienen carácter irreducible, salvo que proceda aplicar lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 6.º, y corresponden a un año.

4. Las anteriores tarifas sufrirán un incremento anual igual al I.P.C. del año anterior.

Segundo: Que el presente acuerdo se someta a información pública en el tablón de edictos del Ayuntamiento y se publique en el «Boletín Oficial» de la provincia por espacio de treinta días. En el supuesto de que no se presenten reclamaciones se considerará definitivamente aprobado, y será ejecutivo sin más trámites, una vez haya sido publicado íntegramente el acuerdo definitivo y el texto modificado de la ordenanza.

Tercero: Que se remita copia del acuerdo y ordenanza modificada a la Administración del Estado y a la Comunidad Autónoma, después de su aprobación definitiva.

Poza de la Sal, a 28 de agosto de 2000. - El Alcalde (ilegible).

200007146/7264. - 6.000

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 150.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, se hace público el presupuesto definitivo de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2000, resumido por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

INGRESOS

	<i>Pesetas</i>
1. Impuestos directos .....	11.500.000
3. Tasas y otros ingresos .....	52.100.000
4. Transferencias corrientes .....	9.900.000
5. Ingresos patrimoniales .....	15.860.000
7. Transferencias de capital .....	15.800.000
9. Pasivos financieros .....	16.500.000
Total de ingresos: .....	121.660.000

GASTOS

1. Gastos de personal .....	18.260.000
2. Gastos bienes corrientes, servicios .....	21.830.000
3. Gastos financieros .....	850.000
4. Transferencias corrientes .....	3.050.000
6. Inversiones reales .....	75.670.000
9. Pasivos financieros .....	2.000.000
Total de gastos: .....	121.660.000

Conforme dispone el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento:

Personal funcionario: Denominación del puesto: Secretaría-Intervención, 1. Cubierta.

Personal laboral fijo: Denominación del puesto: Alguacil, 1. Cubierta.

Personal eventual: Denominación del puesto, Asistencia a domicilio, 2. Cubiertas.

Obras y servicios: 3. Vacantes.

Poza de la Sal, a 31 de agosto de 2000. - El Alcalde-Presidente (ilegible).

200007147/7265. - 6.000

### Ayuntamiento de Salas de los Infantes

*Anuncio del Ayuntamiento de Salas de los Infantes, por el que se anuncia la licitación para la adjudicación del contrato para la realización de la obra que comprende el proyecto denominado «proyecto de reforma y ampliación del museo de arqueología y paleontología»*

De conformidad con el artículo 78 del T.R.L.C.A.P., se anuncia licitación para la adjudicación del contrato de obras para la realización de la obra que se cita.

I. Entidad adjudicadora: Ayuntamiento de Salas de los Infantes, Plaza de Jesús Aparicio, 6, 09600 Salas de los Infantes. Teléfono 947 38 00 21 y fax 947 38 01 70.

II. Objeto del contrato: El objeto del contrato será la realización de la obra que comprende el proyecto denominado «proyecto de reforma y ampliación del museo de arqueología y paleontología».

III. Presupuesto del contrato: El presupuesto máximo de contrata, que servirá de base a la licitación, es de 14.000.000 de pesetas (84.141,69 euros).

IV. Plazo de ejecución de las obras: El plazo máximo total de ejecución de las obras es de seis meses a partir del día siguiente al de la firma del acta de comprobación del replanteo con resultado viable.

V. Procedimiento y forma de adjudicación: La adjudicación del contrato se llevará a cabo por el procedimiento abierto, mediante la forma de subasta.

VI. Clasificación de contratistas: No será necesaria.

VII. Garantía provisional: Será exigible por un importe del 2% del presupuesto de licitación: 280.000 pesetas (1.683,046 euros).

VIII. Presentación de proposiciones: Las proposiciones se presentarán en las dependencias u oficinas del Ayuntamiento. El plazo finalizará a las catorce (14) horas del vigésimo sexto día posterior al día siguiente a la publicación. Los plazos se contarán en días naturales.

Los pliegos de condiciones se expondrán al público durante los ocho primeros días desde la publicación, anunciándose en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que puedan presentarse reclamaciones, que serán resueltas por el órgano de contratación.

En el caso de que se formulen reclamaciones la licitación se ampliará cuanto se estime necesario.

IX. Garantía definitiva: El adjudicatario queda obligado a constituir una garantía definitiva en el plazo de quince (15) días, computados desde la notificación de la adjudicación, por el importe del 4% del importe total de la obra, 560.000 pesetas (3.365,667 euros).

X. Otros gastos: Serán de cuenta del contratista los gastos e impuestos derivados de los anuncios de licitación y adjudicación obligatorios, los que se deriven de la formalización del contrato en escritura pública y de cualesquiera otras que resulten de aplicación según las disposiciones vigentes, en la forma y cuantía que éstas señalen.

En Salas de los Infantes, a 25 de agosto de 2000. — El Alcalde, Víctor Urién Montero.

200007102/7289.—19.760

### Ayuntamiento de Sotillo de la Ribera

Ha sido aprobado por Decreto de la Alcaldía de esta fecha el siguiente padrón de ingresos municipales correspondientes al ejercicio de 2000.

— Abastecimiento de agua a domicilio (primera lectura).

Los interesados en conocerlo y formular alegaciones tienen el expediente a su disposición durante un período de quince

días, en la Secretaría del Ayuntamiento de Sotillo de la Ribera. El período de cobranza en voluntaria será de siete días a partir de los quince tras la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Sotillo de la Ribera, a 24 de agosto de 2000. — El Alcalde, Ausencio Frutos Calvo.

200007069/7290.—6.000

### Ayuntamiento de Pampliega

Don Eloy Ortega Díez, Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento.

Decreto. — En relación con el Decreto de la Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 17 de agosto de 2000, por el que se suspende cautelarmente la aplicación y eficacia de las normas subsidiarias de planeamiento urbanístico de este Municipio de Pampliega (Burgos), publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia número 157 del día 18 de agosto de 2000.

Atendiendo a que han sido detectados una serie de errores que pueden inducir a confusión en la aplicación de las citadas normas urbanísticas.

Considerando la necesidad de no mantener más de lo estrictamente necesario la situación de suspensión cautelar.

Por todo lo anterior, resuelvo:

Primeró. — Mantener la suspensión cautelar dictada en el Decreto de fecha 17 de agosto de 2000 a que se ha hecho referencia al comienzo del presente, en los siguientes puntos:

- a) Artículo 34.1, en lo señalado a retranqueos.
- b) Artículo 34.4, párrafo tercero, en lo referente a tantos por cientos de ocupación por construcciones auxiliares.
- c) Artículo 34.8, respecto descripciones de cerramientos de parcela y modificación de la altura de la parte ciega del zócalo.
- d) Artículo 46, respecto a las limitaciones de la posible vivienda del guarda.

Segundo. — Mantener la suspensión a la que se ha hecho referencia en el punto primero hasta la publicación de los textos definitivos una vez se hayan producido las aprobaciones oportunas.

Tercero. — Levantar la suspensión cautelar decretada con fecha 17 de agosto para el resto del conjunto de las normas urbanísticas.

Pampliega, 28 de agosto de 2000. — El Alcalde, Eloy Ortega Díez.

200007164/7302. — 6.000

### Ayuntamiento de Miranda de Ebro

Por Decreto de Alcaldía de fecha 24 de agosto de 2000, se aprueba el padrón fiscal del impuesto de actividades económicas correspondiente al ejercicio de 2000, por importe de doscientos veinticinco millones quinientas noventa y siete mil quinientas ochenta y cinco pesetas (225.597.585 pesetas).

De conformidad con lo establecido en el artículo 14.4 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesto al público a efectos de posibles reclamaciones en el plazo de un mes, desde la fecha de inserción de este anuncio en el tablón de edictos de la Casa Consistorial y en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Miranda de Ebro, a 1 de septiembre de 2000. — El Alcalde Presidente, Pablo Nieva Muga.

200007177/7301. — 6.000