

BOLETIN



OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEON

Administración. — Excm. Diputación (Intervención de Fondos). Telf. 233500.
 Imprenta.—Imprenta Provincial. Ciudad Residencial Infantil San Cayetano. — Teléfono 225263.

Jueves, 25 de Febrero de 1988

Núm. 466

DEPOSITO LEGAL LE - 1—1958.
 FRANQUEO CONCERTADO 24/5.
 No se publica domingos ni días festivos.
 Ejemplar del ejercicio corriente: 50 ptas.
 Ejemplar de ejercicios anteriores: 60 ptas.

Excm. Diputación Provincial de León

ANUNCIOS

La Diputación Provincial de León anuncia concurso para el suministro de material con destino al Hospital General "Princesa Sofía":

Fecha de envío al *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*: 25 de febrero de 1988.

Forma de adjudicación: Concurso abierto.

Objeto, prestaciones y lugar de ejecución:

Objeto: Adquisición de material para los Servicios del Hospital General "Princesa Sofía".

Prestaciones:

	<i>Pesetas</i>
a) Quince bombas para alimentación enteral ...	960.000
b) Quince bombas para administración de líquidos ...	2.385.000
c) Una cabina de flujo laminar vertical ...	960.000
d) Un desfilibrador para el Serv. de Cardiología	800.000
e) Un espirómetro computarizado en sistema abierto y tiempo real	1.000.000
f) Un analizador cloruro-métrico ...	475.000
g) Un respirador volumétrico ...	2.750.000
h) Cuatro monitores modulares compactos ...	6.000.000
i) Un desfibrilador para la Unidad de Vigilancia Intensiva ...	800.000

- | | <i>Pesetas</i> |
|---|----------------|
| j) Un ecógrafo bidimensional y sistema de exploración accesorio ... | 12.000.000 |
| k) Una mesa telemandada con dos alternativas excluyentes: | |
| A) Mesa telemandada para acoplar a generador y tubo de Rayos X ya existentes en el Servicio ... | 19.800.000 |
| B) Mesa telemandada con generador de alta frecuencia, con potencia mínima 100 Kw ... | 26.500.000 |

Puede licitarse a una o varias partidas.

Lugar de ejecución: León - Hospital General "Princesa Sofía".

Plazo de ejecución: A señalar por el licitador.

Organo de contratación: Diputación Provincial de León, c/ Ruiz de Salazar, 2 - 24071 LEON (España).

Información y documentación contractual: Negociado de Contratación de la Diputación de León, hasta la fecha de admisión de ofertas.

Proposiciones: Redactadas en español y presentadas con los documentos establecidos en la base 7.^a del pliego de condiciones en el Negociado de Contratación, hasta las 13 horas del día 8 de abril.

Apertura de proposiciones: En el Palacio Provincial, en acto público a las doce horas del día 19 de abril de 1988.

Fianzas:
 Provisional: 2% del tipo de licitación de las partidas a que se concurre.
 Definitiva: 4% del tipo de licitación de las partidas adjudicadas.
 En caso de que proceda, fianza complementaria.

Financiación: Con cargo al Presupuesto de 1988.

Forma jurídica de agrupación de empresas: Unión temporal de empresas.

Plazo de mantenimiento de la oferta: Noventa días a contar desde la fecha de apertura de proposiciones.

León, 17 de febrero de 1988.—El Presidente, Alberto Pérez Ruiz.

1517 Núm. 1028 - 6 370 ptas.

AYUDAS PREOLIMPICOS

«OBJETIVO - 92»

Aprobado por el Pleno de esta Diputación Provincial de León la concesión de 3.000.000 de pesetas para subvencionar a los deportistas provinciales, entendiéndose por tales los nacidos en la provincia de León o que lleven residiendo en ella durante 5 ó más años, y que destaquen en el deporte de forma tal que se les haya seleccionado para participar en las Olimpiadas, se abre un plazo que termina el día 15 de marzo de 1988, para que los que se consideren acreedores a la ayuda que con cargo a los 3.000.000 de pesetas esta Diputación prestará, soliciten mediante escrito dirigido al Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de León y en el que se indicará el lugar de nacimiento, residencia y demás circunstancias personales, acompañado de una memoria con la trayectoria deportiva del peticionario y de una certificación de la Federación Nacional a la que pertenezca, acreditativa de su condición de preolímpico.

León, 18 de febrero de 1988.—El Presidente, Alberto Pérez Ruiz.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial del Personal Laboral del Ayuntamiento de León, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, párrafos 2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

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

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

En León, a dieciséis de febrero de mil novecientos ochenta y ocho.—El Director Prov. de Trabajo y S. Social, Benjamín de Andrés Blasco. 1386

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º—*Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios laborales retribuidos por cuenta del Ayuntamiento de León, excepto al personal de los Servicios de Aguas y Funerarios.

Se excluye del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo la relación de servicio de los funcionarios públicos regulado por la Ley o por normas administrativas estatutarias.

Artículo 2.º—*Ambito temporal.*

Este Convenio Colectivo tendrá efecto desde el día 1 de enero de 1987 y estará vigente durante un año o hasta el 31 de diciembre de 1987.

Artículo 3.º—*Denuncia.*

La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio deberá presentarse ante el Organismo competente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de vigencia.

Artículo 4.º—*Concurrencia o exclusividad.*

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5.º—*Dirección y control de la actividad laboral.*

Corresponde al Ayuntamiento a través de las direcciones de los respectivos servicios, la organización, dirección y control de la actividad laboral, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución de trabajo que resultaren aconsejables.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al Ayuntamiento la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, este Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección. En cualquier caso el trabajador y el Ayuntamiento se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Artículo 6.º—*Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento y con respecto a los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o conocimientos profesionales pre-

cisos para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 7.º—*Centro de trabajo.*

Se entenderá por Centro de Trabajo los distintos servicios existentes en el término municipal del Ayuntamiento de León.

CAPITULO III

COMISION DE ESTUDIO Y SEGUIMIENTO

Artículo 8.º—*Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio.*

Dentro de los quince días siguientes a las firmas del presente Convenio por las partes, se formará una Comisión de interpretación y seguimiento del mismo, compuesta por seis miembros. Los tres representantes de los trabajadores, serán elegidos por el Comité de Empresa de entre los representantes legales. De entre los miembros de la Comisión se elegirán un Presidente y un Secretario.

Las reuniones ordinarias de la Comisión tendrán una periodicidad mensual. Las extraordinarias se convocarán a instancia de una de las partes, debiendo reunirse en el plazo de tres días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta correspondiente de cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes, a los efectos de su tramitación ante el Organismo municipal competente.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones, en materia relacionada con el presente Convenio a la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio, seguimiento y grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio.

b) El estudio de aquellas quejas o reclamaciones que puedan formular los trabajadores, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, comunicando al Organismo competente así como a los interesados, las conclusiones y acuerdos tomados.

c) Propuesta de actualización de las normas del Convenio.

d) Proponer la definición de categorías no recogidas en el Convenio, que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores.

e) Proponer resoluciones a los expedientes de reclasificación personal.

f) Las que se atribuyan expresamente en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento interno en el plazo máximo de dos meses desde su constitución formal.

La Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio, en los supuestos de los conflictos colectivos y huelga.

CAPITULO IV

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 9.º—*Principio general.*

La clasificación y definiciones de las categorías profesionales que se encuentran recogidas en el Anexo I de este Convenio recogen los rasgos fundamentales de la categoría que definen, sin agotar sus funciones y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan.

Dichas definiciones se exponen con carácter indicativo y sin perjuicio de la competencia del Ayuntamiento en cuanto a organización del trabajo, y los derechos del Comité de Empresa.

Todos los trabajadores serán clasificados individual-

mente asignándoles una categoría profesional en función del trabajo a desempeñar.

Los puestos de trabajo son objeto de clasificación, incluyendo en la misma las distintas especialidades que se produzcan en los servicios. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en este texto será objeto de asimilación hasta tanto sea incluida su definición específica como tal categoría.

Artículo 10.º—*Definición de categorías.*

Las funciones que han de desempeñar cada una de las categorías laborales establecidas se derivan de las definiciones que de ellas se determinen en el Anexo I.

Las clasificaciones y definiciones de las categorías profesionales quedan pendientes del estudio y revisión que se llevará a cabo a partir de 1 de enero de 1988.

CAPITULO V

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO. REGISTRO DE PERSONAL E INGRESOS PARA EL PERSONAL FIJO

Artículo 11.—*Relación de puestos de trabajo.*

La relación de puestos de trabajo de todo el personal laboral del Ayuntamiento se fijará anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto.

El Ayuntamiento procederá a realizar una clasificación general de los puestos de trabajo que incluirá la valoración de los mismos, previamente a su aprobación se facilitará copia a la Comisión de seguimiento y vigilancia y se practicará con ésta su aplicación con ocasión de la próxima negociación de este Convenio.

Artículo 12.—*Registro de Personal.*

El Ayuntamiento dispondrá de un Registro General de Personal Laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 30/84, de 2 de agosto, para los funcionarios municipales.

Cualquier trabajador tendrá acceso a su expediente personal.

Artículo 13.—*Ingresos.*

La selección de los trabajadores se efectuará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las vacantes que se produzcan se proveerán con arreglo al siguiente orden:

- 1.—Reingreso de excedentes, regulado en el artículo 26.
- 2.—Concurso de méritos para traslados voluntarios.
- 3.—Turno de ascensos.
- 4.—Turno libre.

Artículo 14.—*Turno libre.*

La convocatoria de turno libre se efectuará con sujeción al Reglamento General de ingreso de Personal al Servicio de la Administración del Estado, a sus normas de desarrollo y a la Oferta de Empleo Pública.

La selección de personal laboral fijo, previa a su contratación se realizará por el sistema de concurso, salvo cuando por la naturaleza de las tareas a realizar, o por el número de aspirantes resulte más adecuado en el concurso-oposición o el de oposición.

En este punto se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado por los representantes de los trabajadores.

Todas las pruebas y concursos serán juzgados por un Tribunal integrado conforme a la normativa legal existente, en cuyo órgano existirá la representación de los trabajadores.

Artículo 15.—*Promoción interna.*

TRASLADOS

La totalidad de los puestos de trabajo vacantes en cada

categoría, se ofrecerán por concurso de traslados, al que tendrán acceso los trabajadores del mismo grupo y categoría de los puestos ofrecidos.

A estos efectos, se efectuará la oportuna convocatoria, que adoptará la forma de concurso de méritos.

El baremo a tener en cuenta será:

- a) Los trabajadores en los que concurren alguna de las circunstancias del artículo 49 del presente Convenio, de 1 a 5 puntos.
- b) Antigüedad en la misma categoría profesional, 0,20 puntos por año, hasta un máximo de 4 puntos.
- c) Antigüedad en la plantilla de personal laboral afectado por este Convenio, 0,10 puntos por año, hasta un máximo de 2 puntos.

Los trabajadores que accedan a alguno de los puestos de trabajo en fase de concurso de traslado, no podrán volver a concursar hasta transcurridos dos años de antigüedad en el mismo puesto.

ASCENSOS

Todo trabajador laboral fijo podrá optar a las plazas vacantes de mayor categoría, siempre que cumpla los requisitos exigidos en la convocatoria.

La provisión de estos puestos de trabajo será mediante concurso de méritos los de los grupos 3, 4 y 5 por concurso-oposición los de los grupos 1 y 2.

El baremo a tener en cuenta será:

- a) Por experiencia en puesto similar al de la convocatoria hasta un máximo de 3 puntos.
- b) Por títulos académicos y cursos recibidos o impartidos por Centros reconocidos oficialmente, en relación directa con el puesto a ocupar, hasta un máximo de 2 puntos.

La composición del Tribunal de selección que ha de valorar las solicitudes será de similar naturaleza que el establecido para el turno libre.

En aquellas plazas que la Corporación estime conveniente, tanto en ascensos como en traslados, se podrán establecer pruebas de conocimientos generales o específicos, test psicotécnicos, entrevistas o cualquier otro sistema que resulte adecuado para asegurar la objetividad y racionalidad del proceso selectivo.

En ningún caso podrán producirse traslados o ascensos únicamente por el mero transcurso del tiempo.

Para concurrir en fase de traslados o ascensos mediante promoción interna el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un año en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento.

Artículo 16.—*Periodo de prueba.*

En los contratos de trabajo se concertará por escrito un periodo de prueba con una duración de 15 días para el personal no cualificado y de 3 a 6 meses para el personal cualificado y titulado, respectivamente.

Dichos periodos serán computables a efectos de los aumentos periódicos por antigüedad.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 17.—*Duración de los contratos de trabajo.*

Los contratos de trabajo concertados por el Ayuntamiento se presumen celebrados por tiempo indefinido.

No obstante el Ayuntamiento podrá concertar contratos de duración determinada acogidos a las modalidades de contratación reguladas por la normativa vigente.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18.—*Jornada laboral.*

La jornada laboral de los trabajadores afectados por este Convenio, será la misma que la establecida para los funcionarios municipales, de 37 horas y media semanales, que es

la misma que se venía realizando hasta el momento presente en cada Centro o Servicio: siete horas diarias, con un descanso a partir de la segunda hora de trabajo de 30 minutos y cuatro horas sábados alternos, acordando con el Ayuntamiento la realización de los turnos, para el buen funcionamiento de la misma. Se exceptúa el personal de las Guarderías Infantiles, cuya jornada será la que establezca el Convenio Colectivo de Centros Infantiles.

Serán respetadas como condiciones más beneficiosas las jornadas reducidas que tengan algunos trabajadores como derecho reconocido.

Artículo 19.—*Dispensa de horario.*

A propuesta del Jefe del Servicio, la Corporación podrá dispensar a determinado personal de la rigidez del horario de la jornada legal, cuando las funciones que realice requieran libertad de movimiento incompatible con la permanencia constante en su puesto de trabajo.

Artículo 20.—*Servicios permanentes y jornadas continuadas.*

Los servicios que requieran atención permanente o ininterrumpida todo el día o parte de él, serán cubiertos por turnos de trabajadores, que se sucederán en rotación por semanas o quincenas. Para estos turnos la jornada se considera normal, con relación al horario que se preste.

Anualmente cada servicio confeccionará un calendario de trabajo en el que se especificará el régimen de horario en atención a las peculiaridades de la organización del mismo.

Los servicios municipales en los cuales existan tareas que hayan de ser desempeñadas en horario nocturno, acomodarán la organización de su personal de tal manera que los trabajadores adscritos a ellos se turnen en el desempeño de las mismas por periodos de dos semanas, excepto que sean desempeñadas en todo o en parte por trabajadores que voluntariamente desean permanecer por tiempo indefinido en esta situación.

Artículo 21.—*Horas extraordinarias.*

La iniciativa de realización del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Corporación, a la que informará por escrito el Jefe del Servicio.

Será potestativo para el personal el realizar o rechazar esta clase de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor o reparaciones imprescindibles y urgentes y, en todo caso cuando se trate de servicios públicos que no puedan interrumpirse.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales.—Supresión total y absoluta. En este sentido si como consecuencia del trabajo propio de un servicio estuvieran realizando horas extras de forma habitual y en horario concreto, fuera del calendario establecido, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para establecer un calendario en el que queden aseguradas las necesidades peculiares del servicio.

b) Horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos del personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio de que se trate: mantenimiento siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legalmente.

En este sentido, siempre que un servicio haya totalizado o se prevea que va a realizar un número de horas extraordinarias igual o superior al total anual de horas que correspondan a la jornada vigente se estudiará la posibilidad de contratación de tantos puestos de trabajo del mismo colectivo funcional como el resultado de dividir el número global de horas extraordinarias por el número de horas anuales que componen la antedicha jornada.

La realización de horas extraordinarias se sujetará para su validez a las siguientes reglas:

1.—Con carácter preceptivo y previo será preciso cumplimentar el correspondiente informe-propuesta favorable a la realización de horas extras, con expresión de las causas que las motiven y de las personas que vayan a efectuarlas, por parte de los Jefes del Servicio, los cuales responderán personalmente de forma que se garantice tanto la certeza y efectividad de su realización. Igualmente se requerirá la pertinente aprobación de la autoridad u órgano correspondiente del Ayuntamiento.

2.—Con igual carácter que en la regla anterior, el informe-propuesta, de realización de horas extraordinarias así formulado, excluidas las motivadas por fuerza mayor y similares, deberá remitirse inmediatamente, en copia, a los correspondientes órganos de representación sindical, que dispondrán de un plazo de 72 horas para manifestar lo que estimen oportuno al respecto, transcurrido el cual se entenderá cumplimentado el trámite de informe por parte de dichos órganos.

3.—La realización de las horas extraordinarias se registrará por el correspondiente servicio diariamente, totalizándose cada quincena y entregando mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen quincenal, tanto al trabajador que haya efectuado las horas extras como a los respectivos órganos de representación sindical.

Artículo 22.—*Descansos semanales y festivos.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal retribuido de día y medio ininterrumpido.

Las fiestas nacionales, regionales y locales serán las que consten en la normativa reguladora de esta materia y que se incluirán en los calendarios de trabajo.

Aquellos trabajadores que por razones excepcionales del servicio no puedan descansar en día festivo, serán compensados con dos días laborables de descanso, compensación que se hará necesaria en el plazo de tres meses a partir de la fiesta no descansada.

Artículo 23.—*Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de un mes para los trabajadores, cualquiera que sea la categoría profesional o puesto de trabajo.

El salario a percibir durante el periodo de vacaciones, será el correspondiente a una mensualidad, integrado por el salario base establecido, antigüedad y pluses correspondientes.

Las vacaciones serán disfrutadas por turnos fijados por los Jefes de Servicio, durante los meses de mayo a octubre, ambos inclusive salvo que el trabajador lo solicite para otra fecha. En todo caso las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio en cada una de las dependencias.

Los trabajadores podrán solicitar sus vacaciones continuadas divididas en dos periodos sin que ninguno de ellos sea inferior a 12 días laborables.

A cuenta de sus vacaciones, los trabajadores podrán solicitar permiso incluso fuera del periodo vacacional, que no podrán ser más de dos y por un tiempo no superior a seis días en total.

El Jefe del Servicio determinará la concesión o no de estos permisos por razones de las necesidades del servicio.

Cada servicio fijará su calendario anual de vacaciones. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

Artículo 24.—*Permisos retribuidos.*

Los días a que se refiere el presente artículo se entenderán en todo caso como días naturales, comprendido el hecho dentro de dichos días.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y duración que a continuación se indican:

- 1.—Por maternidad: 100 días naturales.
- 2.—Por matrimonio: 15 días naturales.

3.—Por nacimiento de hijo: Dos días naturales.

4.—Por muerte o enfermedad grave de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días si ocurre en la localidad de residencia del trabajador, y hasta 4 si es localidad distinta.

5.—Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el segundo grado, un día, ampliable a dos cuando se celebre a distancia superior a 100 kilómetros.

6.—Por traslado de domicilio habitual, un día.

7.—Por exámenes en Centros Oficiales, el tiempo necesario para la celebración, previa justificación.

8.—Por reconocimientos médicos, el tiempo necesario para realizarlos, previa justificación.

9.—Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario para realizarlo, previa justificación, y en las condiciones señaladas en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

—La asistencia a tribunales previa citación.

—La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos de las mismas y hayan sido convocados formalmente por algún Órgano de la Administración.

—Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tales como ser componentes de una mesa electoral.

—Asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones, con nombramiento de autoridad competente como miembro del mismo.

10.—Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo el trabajador por su voluntad, sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora de duración con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercitado igualmente por el trabajador varón siempre que demuestre que no es utilizable por la madre al mismo tiempo. En ningún caso estos tiempos serán acumulables.

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, ni a otros permisos. Los trabajadores podrán distribuir tales días a su conveniencia, previa autorización y respetándose siempre las necesidades del servicio y sin que puedan disfrutarse más de tres días consecutivos.

Si algún trabajador, agotados los límites anuales que para estos permisos se conceden, solicitase nueva licencia fundada en motivos excepcionales, la Corporación estudiará el caso planteado.

Los permisos regulados en los apartados precedentes serán concedidos previo informe del Jefe del respectivo servicio, por el Órgano competente. En cualquier caso es necesario que el trabajador justifique, previa o consiguientemente, el evento de que se trata.

Artículo 25.—Reducción de jornada.

El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo algún menor de seis años o persona incapacitada, tendrá derecho a disminución de su jornada de trabajo en cuantía que no supere la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el tiempo que dure esta situación experimentarán una disminución de idéntica proporción a la de la jornada.

Artículo 26.—Excedencia voluntaria.

Podrá solicitar y pasar a la situación de excedencia voluntaria los trabajadores en quienes concurren las condiciones siguientes:

1.—Tener la condición de trabajador fijo.

2.—Contar con un año de antigüedad.

3.—No haber disfrutado de ella más de una vez o, en este caso, existir un intervalo de cuatro años como mínimo.

El periodo de excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años. El que dentro del último mes del periodo concedido no solicitara el reingreso, causará baja definitiva en el servicio.

La situación de excedencia voluntaria sólo dará derecho al reingreso en el tiempo y forma que más arriba se expresa. Priva al trabajador, mientras permanezca en la situación de excedente de toda retribución o emolumento que viniera disfrutando en activo y este tiempo no será computable a ningún efecto.

Solicitado el reingreso dentro del plazo, el excedente ocupará el puesto de trabajo que corresponda a su categoría profesional que figure como vacante, dentro de los diez días siguientes a la presentación de su solicitud. Caso de no existir vacante, quedará en expectativa de destino y en idénticas condiciones previstas para la excedencia.

El trabajador, no obstante, puede ocupar plaza de inferior categoría que se halle vacante y que solicite. Pero en tal caso, percibirá la remuneración que a la misma correspondiera.

En el reingreso del excedente voluntario, se tendrá en cuenta las preferencias contempladas en el artículo 13.

Artículo 27.—Servicio militar o social sustitutorio.

Se reservará el puesto de trabajo a los trabajadores por razón del cumplimiento del Servicio Militar obligatorio, voluntario o social sustitutorio. La reserva del puesto comprenderá todo el tiempo que dure dicho servicio y treinta días naturales más, contados a partir de la cesación en el servicio.

Si dejase transcurrir el expresado plazo sin solicitar el reingreso, causará baja definitiva en el servicio.

El tiempo de cumplimiento de servicio militar, será computado a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO VII

SALARIOS, COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Artículo 28.—Composición del salario.

Durante la vigencia de este Convenio el salario estará constituido por los mismos conceptos que sean de aplicación de acuerdo con los existentes al 31 de diciembre de 1986. A partir de 1.º de enero de 1988, se procederá a un nuevo estudio de la composición del salario partiendo de los términos recogidos a continuación del presente artículo 28 y artículo 30.

Para el presente año 1987, las retribuciones al 31 de diciembre de 1986, se verán incrementadas en un porcentaje del 6 por ciento con excepción del personal asimilado en dichas retribuciones a los funcionarios de igual o semejante categoría, cuyo incremento será el mismo que el aprobado en los Presupuestos Generales del Estado para éstos.

El estudio de la nueva composición del salario, a partir de 1.º de enero de 1988, se establece partiendo de la siguiente distribución:

—Salario base.

—Antigüedad.

—Plus Convenio.

—Plus actividad.

—Salario base.—El salario base de los trabajadores afectados por este Convenio será el que, para cada categoría profesional se establece en las tablas retributivas.

—Antigüedad.—Su cuantía será la establecida en las tablas retributivas, computándose por trienios en razón del tiempo de prestación de servicios al Ayuntamiento, comenzándose a devengar desde el día uno del mismo mes los que se cumplan entre el 1 y el 15 y desde el día 1 del mes siguiente los que lo hagan entre el 16 y 31, ambos inclusive.

Se procederá previa solicitud del interesado al reconocimiento de la antigüedad de todos los trabajadores que hayan estado vinculados con el Ayuntamiento, mediante

contratos de duración determinada o han prestado sus servicios en otras entidades dependientes del Ayuntamiento siempre que entre la finalización de dichos contratos y la fecha en que ingresaron como fijos no hayan transcurrido más de dos meses.

—Plus Convenio.—Será el especificado en las tablas retributivas.

En la fijación de salarios se tendrá en cuenta especialmente la analogía o similitud de las categorías profesionales que correspondan al puesto de trabajo en que la capacidad, tareas y responsabilidad sean equiparables.

El pago de las remuneraciones salariales se realizará por mensualidades vencidas. El importe correspondiente será percibido por el trabajador en la cuenta corriente o libre de ahorros del Banco o Caja de Ahorros que determine.

Artículo 29.—*Trabajos de superior e inferior categoría.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviere reconocidas por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años puede reclamar ante el Ayuntamiento, la clasificación profesional adecuada.

Si por necesidades preteritorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Ayuntamiento precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo indispensable, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 30.—*Complementos salariales.*

1.—De puesto de trabajo:

Por dedicación y/o responsabilidad.

Nocturnidad.

Toxicidad.

Peligrosidad.

Penosidad trabajo acelerado.

Penosidad traslado cadáveres.

Poda arbolado.

Ayuda a vivienda.

2.—Por calidad o cantidad de trabajo:

Compensación festivos trabajos especiales fuera de la jornada normal.

El complemento por dedicación y/o responsabilidad, estará destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación o responsabilidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de estas características a cada puesto de trabajo.

El complemento de nocturnidad, retribuirá los trabajos llevados a cabo entre las 22 y las 6 horas de la mañana, según las tablas anexas. Este complemento se cobrará con el aumento previsto en el Estatuto de los Trabajadores por los días trabajados en esta situación. Para aquellos trabajadores que optasen por permanecer fijos en el turno de noche se les abonará por igual importe los días laborables que permanezcan en situación de vacaciones u otros permisos retribuidos, salvo cuando en contrato se hubiera especificado que el trabajo era en régimen de turnos.

Los complementos de toxicidad y peligrosidad, siempre que se considere un trabajo en exceso penoso, tóxico o insalubre así como peligroso, sucio o molesto, se elevará propuesta a la Corporación concretándose tareas, tiempo y personal al que afecte y calificación del riesgo que cause. La cuantía consistirá en un tanto por ciento del salario base, que no podrá ser inferior al 5 por ciento ni superior al 20 por ciento.

Los puestos de trabajo de plantilla considerados permanentemente en exceso penosos, tóxicos o peligrosos por la legislación laboral percibirá con carácter fijo, un plus de toxicidad cuyo valor será el establecido en las tablas anexas.

Los anteriores complementos sólo serán percibidos por los trabajadores en los distintos servicios que lo tuvieran reconocido.

Poda de arbolado: Complemento destinado a abonar en determinados meses del año las labores de poda de arbolado que realicen los trabajadores del Servicio de Jardines.

Ayuda a vivienda: Complemento destinado a los Porteros de Centros de E.G.B. que no dispongan de vivienda en dicho Centro. Su cuantía será la señalada en el Reglamento de Porteros de Centros de E.G.B. en vigor.

En el caso de que el Portero no ocupe la vivienda sin justa causa, no se le abonará cantidad alguna por este concepto.

Artículo 31.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Para el año 1987, serán las existentes en la actualidad.

El personal que haya ingresado en el transcurso del año o cese en el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias prorrateadas en función del tiempo de permanencia en el servicio, por día.

Artículo 32.—*Percepciones no salariales.*

a) **Dietas.**—Si por necesidades del servicio el trabajador tuviera que desplazarse del centro de trabajo en que tenga su destino habitual, siempre que el desplazamiento sea superior a 10 kilómetros del límite del término municipal, el Ayuntamiento le abonará además de los gastos de locomoción una dieta o media dieta, cuya cantidad se especifica en las tablas anexas. La media dieta se abonará cuando no sea preciso pernoctar fuera del domicilio y solamente al trabajador, que habiendo superado el tiempo de jornada laboral normal, tenga que realizar la comida fuera de su domicilio. En cuanto a los gastos de locomoción se estará a lo dispuesto por la Administración en cada momento.

Se exceptúa de lo anterior, al personal que por razón del puesto de trabajo que desempeña, venga obligado a realizar sus tareas o funciones en dependencias, instalaciones o zonas de protección fuera del término municipal.

b) **Gastos de locomoción.**—Cantidad destinada a abonar a los trabajadores que previamente lo tengan reconocido en concepto de gastos de locomoción.

c) **Ayuda Escolar.**—Los trabajadores fijos o los ligados al Ayuntamiento por contrato laboral o administrativo, por un mínimo de seis meses y en jornada normal de trabajo, podrán aspirar a la concesión de Becas y Bolsas de Estudio convocadas anualmente por el Ayuntamiento de conformidad con el vigente Reglamento para la concesión de Becas y Bolsas de Estudio a los funcionarios municipales y contratados e hijos de los mismos.

d) **Ayuda a trabajadores que tengan hijos subnormales:** En el supuesto de que el hijo disminuido psíquico o físico de un trabajador tenga reconocida la ayuda por la Seguridad Social, el Ayuntamiento abonará la misma cantidad. La pérdida de reconocimiento de esta ayuda por la S. S. conllevará la retirada de la concedida por el Ayuntamiento.

Artículo 33.—*Anticipos.*

Los trabajadores fijos podrán solicitar anticipos reintegrables, que les serán concedidos conforme a las normas establecidas para los funcionarios por la legislación vigente.

Artículo 34.—*Préstamos.*

El Ayuntamiento dentro de los límites de la partida presupuestaria, concederá préstamos de hasta quinientas mil pesetas como máximo a cada trabajador, previa solicitud y justificación de la necesidad del trabajador, siempre que se cumplan los siguientes requisitos.

—Tener una antigüedad mínima en el Ayuntamiento de dos años.

—No estar disfrutando cualquier otro préstamo o anticipo, concedido por el Ayuntamiento.

Las cantidades prestadas se reintegrarán por el prestatario en un periodo de cinco años, mediante la detracción mensual de la parte alícuota correspondiente, debiendo justificar documentalmente los gastos efectuados.

La concesión de estos préstamos se efectuará dentro de los últimos quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, entre las solicitudes presentadas en el trimestre anterior y atendiendo a los siguientes criterios:

Concesión cada vez de hasta un máximo de la cuarta parte de la partida presupuestaria y priorización en la concesión de estos préstamos para adquisición o mejora de vivienda, gastos sanitarios, jurídicos u otros asistenciales.

La Corporación pone a disposición de los trabajadores para la concesión de estos préstamos la cantidad que se especifica en las tablas anexas.

Se crea una comisión encargada de establecer las prioridades en la concesión de estos préstamos, formada por el Concejal Delegado de Personal, un representante del Comité de Empresa y un Asistente Social Municipal. Esta Comisión, será la encargada de determinar la concesión de los préstamos con arreglo a los criterios anteriormente expuestos así como de determinar la suficiencia de la justificación aportada.

CAPITULO VIII

PREMIOS Y SANCIONES

Artículo 35.—Premios.

Será motivo de premio, que otorgará el Ayuntamiento, la conducta sobresaliente del trabajador que ponga de relieve su excepcional y constante interés, dedicación y esmero en el trabajo, correcto comportamiento con los compañeros, superiores o inferiores, y trato con el público, al cumplimiento exacto de sus deberes laborales y cualquier hecho que ponga de manifiesto un elevado concepto en el cumplimiento del deber.

Los premios con que se recompensará la conducta ejemplar a que se refiere el párrafo anterior, podrán ser:

- 1.—Felicitación por escrito.
- 2.—Concesión de cantidad en metálico.
- 3.—Preferencia para ascender en turno de antigüedad cuando se encuentre en idéntica situación que otros compañeros calificados para ocupar la vacante.
- 4.—Bolsas de estudio o de viaje para ampliar conocimientos profesionales o adquirir especialidad.

A propuesta del Jefe de Servicio y con informe favorable del Comité de Empresa, la Corporación resolverá la iniciación de expediente en que se acrediten los méritos que justifiquen la propuesta y se proponga el premio que debe otorgarse y, una vez tramitado, será elevado a resolución del Ayuntamiento.

Artículo 36.—Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Ayuntamiento en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en el presente Convenio.

En la graduación y aplicación de sanciones por faltas cometidas se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, la trascendencia del daño, la reparación de la falta disciplinaria general, la mala fe apreciada y el modo de reiteración o reincidencia.

Artículo 37.—Calificación de las faltas.

Como orientación para calificar los hechos que pueden determinar la responsabilidad del trabajador, se tipifican las faltas que a continuación se expresan agrupadas, teniendo en cuenta su importancia, en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves.

1.—Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin justificación.

2.—Presentar los partes de baja o confirmación fuera de plazo.

3.—Abandonar el trabajo, sin justificación, por menos de quince minutos, dentro de la jornada. Sin con ello causar daños o fuera motivo de accidente de trabajo, se considerará grave o muy grave.

4.—Descuidos de pequeña importancia en la conservación del material.

5.—Faltas de aseo y limpieza personal no habitual.

6.—Desatención o falta de diligencia y corrección con el público cuando no implique menosprecio, insulto o conducta de calificación más grave.

7.—Faltar al trabajo un día entero, en el periodo de un mes.

8.—La no asistencia al reconocimiento médico anual.

B) Faltas graves.

1.—Más de tres faltas de puntualidad en un mes.

2.—Falta de puntualidad cuando corresponda relevar a un compañero.

3.—Faltar al trabajo sin justificación de dos a cuatro días en el periodo de un mes.

4.—Ocultar maliciosamente, cambios de situación familiar que influyan en las prestaciones de la Seguridad Social.

5.—Desatender la labor encomendada para la jornada, o distraer parte del tiempo de ella, en actividades o actos ajenos al trabajo.

6.—Simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

7.—Embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.

8.—Desobediencia a los superiores o falta de respeto a los mismos.

9.—Fichar por otro compañero o sustituirle, simulando su presencia en el puesto de trabajo.

10.—Negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo.

11.—Realizar trabajos particulares durante las horas de trabajo y utilizar, para fines propios, material o herramientas del servicio.

12.—Disminución voluntaria del rendimiento normal.

13.—Las faltas leves de los números 4, 5 y 6 cuando por la importancia que revistan deban calificarse como graves.

14.—Reincidencia o reiteración dentro del trimestre, de faltas leves que hayan sido motivo de sanción, excluidas las de puntualidad.

C) Faltas muy graves.

1.—Más de diez faltas de puntualidad en un semestre o veinte en el periodo de un año.

2.—Faltar al trabajo sin causa justificada, más de cuatro veces al mes.

3.—Fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño de la función, servicio o trabajo encomendado, y el hurto dentro de las dependencias municipales o en acto de servicio.

4.—Inutilizar, destrozar, causar daños o apropiarse de primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, enseres o documentos de propiedad municipal.

5.—Los delitos en los que la condena de privación de libertad a cumplir sea superior a seis meses.

6.—Falta de aseo y limpieza personal habitual o que produzca quejas al resto del personal.

7.—La embriaguez o toxicomanía habitual o reiterada en el trabajo o fuera del mismo vistiendo prendas o distintivos del Ayuntamiento o del servicio.

8.—Malos tratos, de palabra u obra, a sus superiores, compañeros o subordinados o a cualquier autoridad o a sus agentes.

9.—Originar por imprudencia o negligencia inexcusable accidente grave.

10.—Abandono del puesto de trabajo, cuando se ocupe uno de responsabilidad.

11.—Disminución voluntaria continuada y con reiteración del rendimiento normal.

12.—Producir pendeencias o riñas injustificadas con los compañeros de trabajo.

13.—Reincidencias en falta sancionada como grave, en el periodo de seis meses.

14.—Formular denuncias falsas contra los compañeros de trabajo.

15.—Desobediencia, con quebranto de la disciplina o perjuicio grave para el interés municipal.

Artículo 38.—*Sanciones.*

Las faltas leves serán sancionadas con apercibimiento por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

Las faltas graves se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días o pérdida del turno para ascenso.

Las faltas muy graves se castigarán con suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días, inhabilitación para el ascenso por un periodo de cinco años, o con el despido del trabajador.

Artículo 39.—*Procedimiento.*

El procedimiento sancionador, tanto para el despido como para la aplicación de las restantes sanciones a que se refiere el artículo anterior, será el prevenido en la normativa laboral vigente.

Artículo 40.—*Prescripción de las faltas y cancelación.*

En cuanto a la prescripción de las faltas, se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41.—*Recursos.*

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por el Ayuntamiento serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

CAPITULO IX

ENFERMEDAD, ACCIDENTES DE TRABAJO, JUBILACION

Artículo 42.—*Baja para el servicio.*

Los trabajadores que causen baja por enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa o por maternidad, presentarán a su respectivo Jefe de servicio, como máximo dentro del plazo de cinco días, contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición los partes médicos de baja o notificación del parto entregados por los facultativos.

En igual plazo habrán de presentarse los correspondientes partes médicos de alta.

Los ejemplares del parte de confirmación de la incapacidad expedidos por los facultativos con destino al Ayuntamiento deberán ser presentados en éste por los trabajadores en el plazo de dos días, contados a partir del siguiente al de su expedición.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo primero, los trabajadores o sus familiares, deberán ponerse en contacto con el Jefe del servicio correspondiente, a la mayor brevedad posible a fin de notificar la causa de la no asistencia al trabajo.

Los servicios médicos municipales podrán comprobar en

todo momento el estado de los trabajadores que se hallen de baja por enfermedad.

Artículo 43.—*Prestaciones complementarias.*

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común o profesional y accidente laboral, el Ayuntamiento abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100 por cien del salario real, computado con arreglo al salario del mes anterior a la situación de baja, en sus conceptos habituales, durante el periodo en que el trabajador se encuentre en dicha situación.

Artículo 44.—*Seguro colectivo.*

El Ayuntamiento gestionará para el año 1988, la cobertura para todos los trabajadores afectados por este Convenio de un seguro colectivo de vida.

Artículo 45.—*Incapacidad laboral transitoria.*

El periodo durante el cual el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria se computará a todos los efectos laborales.

Artículo 46.—*Reserva puesto de trabajo.*

En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesará el derecho de reserva, si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las normas vigentes de la Seguridad Social.

Artículo 47.—*Jubilación voluntaria, contrato de relevo y jubilación parcial.*

El personal comprendido entre los 60 y 63 años tendrá derecho a solicitar la jubilación, siempre que cumpla los requisitos legales establecidos por la normativa vigente.

Asimismo, se establece que por el Ayuntamiento se abonará una indemnización en dichos casos con arreglo a la tabla que figura como anexo.

Tabla

Edad jubilación	Importe indemnización
63 años	450.000 pesetas
62	600.000 "
61	800.000 "
60	1.000.000 "

El Ayuntamiento podrá celebrar contratos de relevo con el fin de ampliar las posibilidades de reparto del trabajo disponible a través de la contratación a tiempo parcial, facilitando para ello la jubilación parcial de los trabajadores cuya edad se halle próxima a la de jubilación ordinaria, siempre que simultáneamente se proceda a sustituir al trabajador jubilado parcialmente, durante el tiempo que deje vacante el mismo, por otro trabajador que se encuentre en situación de desempleo.

La edad mínima de 65 años que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la jubilación, se podrá rebajar a los 64 años, para los trabajadores al servicio del Ayuntamiento, sustituidos por otros trabajadores simultáneamente a su cese por jubilación, de acuerdo con los requisitos y condiciones previstas en el R. D. 1194/1985 de 17 de julio.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 48.—*Seguridad e Higiene.*

En los Centros de Trabajo y Dependencias Municipales se adoptarán medidas de seguridad e higiene reguladas en la normativa vigente.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de seguridad

e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente.

El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo así como 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 o 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.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno especializado de participación en esta materia.

Son funciones de este Comité:

—Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

—Coordinar y vigilar toda actuación en materia de S. e H. en el Trabajo.

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

—Difundir las técnicas más adecuadas que, en las diferentes dependencias del Ayuntamiento, hayan de observarse para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.

—Realizar visitas, tanto a lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar al Ayuntamiento acerca de las deficiencias y peligros que advierten, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que consideren oportunas.

—Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de los centros de trabajo.

—En general la observancia de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de los Centros sobre los riesgos reales potenciales de proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

Estos derechos de información serán obligaciones para el Ayuntamiento, que deberá, por su propia iniciativa entregarlos a los interesados.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene, será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo, designada por el Comité Intercentros.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. El Comité de Seguridad e Higiene 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 y calzado necesario al personal que lo precise para el desempeño de sus funciones. La regulación de entrega y duración de las prendas de trabajo se establecerá por la Jefatura de Servicio y Comité de Seguridad e Higiene. Dichas prendas se facilitarán en el segundo trimestre del año.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con

carácter obligatorio a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica a la mujer trabajadora.

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 efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que no ocasione la baja temporal definitiva, el Ayuntamiento estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que viniera ocupando.

En los casos en que no existiera un puesto de tales características, se podría ofrecer al trabajador un puesto compatible con su estado, con derecho a la percepción de las retribuciones inherentes al puesto concreto de trabajo. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría.

En todos los casos, cuando no exista un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador, éste tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la procedencia o no de la invalidez.

Artículo 49.—*Garantías de determinados puestos de trabajo.*

El Ayuntamiento velará por los trabajadores de mayor edad y disminuidos físicos para que puedan ocupar los puestos de trabajo que requieran menor esfuerzo físico, de acuerdo con su categoría y siempre que su minusvalía física o intelectual les permita desarrollar las funciones de dicho puesto de trabajo.

En caso de que un conductor del Ayuntamiento se le retire el permiso de conducir por infracción en materia de tráfico, se garantizará a éste un puesto de trabajo.

Asimismo el Ayuntamiento se compromete a facilitar puesto de trabajo a los conductores que sean privados del permiso de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas.

En todo caso, nunca percibirán un salario inferior a su categoría.

El Ayuntamiento, se hará cargo de facilitar a sus trabajadores la asistencia jurídica precisa en los supuestos de producirse daños ocasionados por los propios trabajadores, en el desempeño de sus funciones.

El Ayuntamiento abonará las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originados por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento, siempre que sean conducidos por personas autorizadas para ello, y en prestación de servicios autorizados siempre y cuando excedan y no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor ya sean consecuencia de resolución judicial o extrajudicial, aceptadas por el Ayuntamiento, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 135 del Reglamento de Expropiación Forzosa que excluye la renuncia a la exigencia de responsabilidad por el Ayuntamiento a sus agentes en los supuestos de dolo o culpa grave.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior, 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.

CAPITULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACION, REUNION
Y OTROS DERECHOSArtículo 50.—*Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación de 32 horas.

Para la utilización de estas horas, se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3.º, en relación con el 88.3) del Estatuto de los Trabajadores.

El Ayuntamiento pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrá derecho asimismo a la utilización de fotocopiadoras y multcopistas existentes, todo ello para facilitar la información y comunicación con sus representados.

Se facilitará a cada Comité tabloneros de anuncios en los distintos centros, para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles en los establecimientos, servicios y unidades, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, a las nóminas mensuales (salvo aquellos datos que puedan afectar a los derechos individuales de las personas), al calendario laboral y a los presupuestos de los Centros.

Artículo 51.

Se reconoce al Comité de Empresa expresamente todas las funciones y competencias establecidas en la legislación vigente, y en particular las siguientes:

- Conocimiento e información de la política de empleo a seguir por la Corporación.
- Conocimiento e información de la situación económica del Ayuntamiento.
- Vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social y Seguridad e Higiene en el empleo.
- La intervención mediante el oportuno informe en el trámite de audiencia sobre:
 - Contratación de trabajo.
 - Extinción de relación laboral.
 - Cumplimientos de contratos para la formación.
 - Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
 - Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador, por comisión de faltas graves y muy graves.
 - Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo e incluso traslados.

Artículo 52.—*Derechos sindicales de los trabajadores.*

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

La realización de asambleas dentro de las horas de trabajo se acordará con el Ayuntamiento: Cada Comité de Empresa dispondrá de 40 horas anuales para la realización de asambleas, en los centros de trabajo.

Las secciones sindicales dispondrán de 20 horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10 por ciento del colectivo de la plantilla, o cuando hayan obtenido el 10 por ciento de los representantes en elecciones sindicales. Estas horas se reducen a 10 anuales en el caso de que el índice de afiliación sea menor del 10 por ciento.

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 necesario para este tipo de asambleas es 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 y se realizarán con un preaviso de 24 horas salvo si su carácter es excepcional, que será de 17 horas.

En todo caso se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de celebrarse durante las asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan a que se descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el Sindicato al que estén afiliados.

El Ayuntamiento garantiza la libre sindicación y organización de los trabajadores y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de derechos sindicales, sin ninguna clase de exclusión por pertenencia a determinado grupo o puesto de trabajo.

Se garantiza a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal el no ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Artículo 53.—*Derechos de las Secciones Sindicales y sus afiliados.*

Las Centrales Sindicales podrán constituir secciones sindicales en aquellos centros que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato. Las secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical que haya obtenido el diez por ciento de los votos en la elección del Comité de Empresa, será de uno.

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el diez por ciento de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos de las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

Los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de 40 horas.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho:

—A la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que realmente proceda.

—A asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y voto y a asistir a las reuniones del Comité Intercentros y a la Comisión Paritaria del presente Convenio y de cualquier otra que pueda constituirse, con voz pero sin voto: a cada una de las citadas reuniones sólo podrá asistir un Delegado Sindical por cada Central Sindical.

—A ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, y en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

—A ser informados y oídos sobre la implantación o revisión de los sistemas de la organización del trabajo y consecuencias del mismo.

—A tener un tablón de anuncios que se instalará en un lugar visible de los establecimientos, servicios y unidades administrativas dependientes del Ayuntamiento.

Tanto a las reuniones del Comité de Empresa, Comité Intercentros, Comisión Paritaria como a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo las parte integrantes de los mismos podrán ir acompañados de asesores o expertos.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que corresponda (artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 54.—Obligaciones Sindicales.

El Comité de Empresa con independencia de su obligación y respetar lo pactado en el ámbito de sus competencias se obliga expresamente:

—A desarrollar labores de estudio, traslado y asistencia de la acción sindical de los trabajadores.

—A guardar sigilo profesional individual y colectivamente en todas aquellas materias que se haga saber con carácter confidencial por el Ayuntamiento.

—Y a notificar al Ayuntamiento cualquier cambio en la composición del Comité de Empresa.

Artículo 55.—Formación educativa y profesional.

El Ayuntamiento procurará la formación educativa y profesional de los trabajadores intentando con la colaboración de los Organismos correspondientes, cursos tendentes a dotar a los trabajadores, de unos conocimientos profesionales que hagan viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

Los trabajadores tendrán derecho a elegir el turno de trabajo que más beneficioso resultare para sus estudios, conforme dispone la legislación vigente.

En todo caso, el Ayuntamiento exigirá los oportunos justificantes del disfrute del trabajador, de los derechos que, en su caso, se le conceden conforme a lo expresado anteriormente.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio deroga y sustituye en su totalidad a todos y cada uno de los anteriores existentes del personal laboral.

Disposición adicional.

Queda sin efecto el artículo 3.º del presente Convenio, dada la fecha de firma del mismo, por imposibilidad temporal de su cumplimiento.

(Siguen firmas ilegibles).

TABLAS SALARIALES

Encargado	1.413.034
Oficial 1.ª	1.285.819
Oficial 2.ª	1.233.300
Peón especialista	1.143.158
Peón	1.079.901
Encargado matarifes	1.182.943
Matarife 1.ª	1.118.139
Matarife 2.ª	1.101.737
Recaudador-Pesador	1.080.317
Ayudantes matadero	1.071.594
Mozos nave matadero	1.034.836
Profesor guardería	1.284.886
Educador guardería	944.996
Limpiador guardería	813.448
Ayudante cocina guardería	841.058
Telefonista	783.337
Limpiadoras	790.090
Porteros escuelas	715.852
Conserje polideportivo	663.010
Encargado biblioteca	1.118.106
Limpiadora residencia	895.168
Veladora residencia	895.168
Ayudante cocina y plancha residencia	895.168
Mozo auxiliar sanitario residencia	895.168
Calefactor residencia	895.168
Peluqueros residencia	895.168
Mozo laboratorio	838.124

Administración Municipal

Ayuntamiento de Ponferrada

Habiendo solicitado la devolución de fianzas don Antonio Franco González, adjudicatario de las obras de "Alcantarillado de Valdecañada, segunda fase" y "Abastecimiento y saneamiento de Compludo", por el presente se someten a información pública por el plazo de quince días, en el que podrán presentar reclamaciones en las oficinas de la Secretaría municipal, quienes creyeren tener algún derecho exigible al expresado por razón de los contratos garantizados.

Ponferrada, 15 de febrero de 1988.—El Alcalde, Celso López Gavela.

1450 Núm. 1010—1.105 ptas.

Ayuntamiento de Astorga

Aprobado por el Pleno de esta Corporación, en sesión de fecha 1 de febrero de 1988, las cuotas correspondientes al impuesto municipal sobre

circulación de vehículos a motor para el año 1988 en aplicación de lo dispuesto en el art. 100 de la Ley 33/87, de 23 de diciembre, estará de manifiesto en la Secretaría de esta Entidad por espacio de quince días hábiles, durante cuyo plazo se podrán formular las reclamaciones y observaciones que se estimen pertinentes. Transcurrido dicho plazo se entenderán definitivamente aprobadas.

Turismos

De menos de 8 HP fiscales	1.405
De 8 hasta 12 HP fiscales	3.855
De más de 12 hasta 16 HP fiscales	8.055
De más de 16 HP fiscales	10.165

Autobuses

De menos de 21 plazas	9.455
De 21 a 50 plazas	13.430
De más de 50 plazas	16.820

Camiones

De menos de 1.000 Kg. carga útil	4.785
De 1.000 a 2.999 Kg. carga útil	9.455
De más de 2.000 Kg. a 9.999 carga útil	13.435
De más de 9.999 Kg. carga útil	16.820

Tractores

De menos de 16 HP fiscales	2.450
De 16 a 25 HP fiscales	4.089
De más de 25 HP fiscales	9.455

Remolques y semirremolques

De menos de 1.000 Kg. de carga útil	1.985
De 1.000 a 2.999 Kg. de carga útil	4.090
De más de 2.999 Kg. de carga útil	9.455

Ciclomotores

	345
--	-----

Motocicletas

Hasta 125 c.c.	585
De más de 125 c.c. hasta 250 c.c.	927
De más de 250 c.c.	2.565

Astorga, 15 de febrero de 1988.—El Alcalde (ilegible).

1440 Núm. 1021—3.575 ptas.

Ayuntamiento de San Justo de la Vega

Habiendo sido solicitada por el contratista don Leandro Rabanal Martínez, la cancelación y devolución de la fianza constituida mediante aval bancario por

importe de 72.500 pesetas para la ejecución de las obras de construcción del Consultorio Médico, sito en la planta baja de la Casa Consistorial en San Justo de la Vega, se hace público para que durante el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de inserción de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, puedan presentar reclamaciones quienes creyeran tener algún derecho exigible al adjudicatario por razón del contrato garantizado.

San Justo de la Vega, 15 de febrero de 1988.—El Alcalde (ilegible).

1444 Núm. 1022—1.365 ptas.

Ayuntamiento de Lucillo

De conformidad con lo dispuesto en el art. 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, se hace público por término de diez días, que en este Ayuntamiento se tramita expediente de concesión de licencia para apertura de una granja de conejos, en el pueblo de Lucillo, de este término municipal, a favor de don José Manuel Martínez Alonso, con el fin de que puedan formularse cuantas reclamaciones se estimen oportunas.

Lucillo, 16 de febrero de 1988.—El Alcalde (ilegible).

1446 Núm. 1023—1.105 ptas.

Ayuntamiento de Valdevimbre

Confeccionada por este Ayuntamiento la rectificación anual del padrón municipal de habitantes con referencia a 1 de enero de 1988, se abre un periodo de exposición al público de quince días para que los interesados puedan formular reclamaciones que serán resueltas por el Ayuntamiento.

Valdevimbre, 16 de febrero de 1988. El Alcalde, Miguel Tejedor Morán.

1447 Núm. 1024—780 ptas.

Ayuntamiento de Destriana

Se está tramitando, por este Ayuntamiento, el cambio de calificación jurídica posterior enajenación del inmueble "Antigua Casa Consistorial de Destriana", sita en c/ Carretera, 9, con el fin de financiar en parte la "Construcción del Nuevo Consistorio y Consultorio Médico". A tal efecto los expedientes, quedan de manifiesto al público, por espacio de un mes a efectos de posibles reclamaciones.

Destriana, a 15 de febrero de 1988. El Alcalde (ilegible).

1445 Núm. 1025—975 ptas.

Ayuntamiento de Candín

Observado error en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, de fecha 21 de enero de 1988, referente a la subida de la Contribución Rústica, Pecuaria y Urbana, donde dice tiempo de exposición al público quince días, debe decir un mes.

Candín, 12 de febrero de 1988.—El Alcalde (ilegible).

1443 Núm. 1026—715 ptas.

Administración de Justicia

Audiencia Territorial de Valladolid

Don Fernando Martín Ambiela, Secretario de Sala de la Excelentísima Audiencia Territorial de Valladolid.

Certifico: Que en el rollo de apelación núm. 909/86, se ha dictado por la Sala de lo Civil de esta Audiencia Territorial, la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

"Sentencia núm. 44.—Sala de lo Civil.—Ilmos. Sres. Presidente: D. Gregorio Galindo Crespo.—Magistrados: D. Rubén de Marino y Borregó.—D. Pablo Cachón Villar.—En la ciudad de Valladolid a treinta de enero de mil novecientos ochenta y ocho. La Sala de lo Civil de la Excelentísima Audiencia Territorial de Valladolid, ha visto en grado de apelación los autos de menor cuantía n.º 535/85, procedentes del Juzgado de Primera Instancia de León número dos, seguidos entre partes; de una y como demandante-apelada, la Comunidad de Propietarios del edificio de la calle Monasterio, n.º 5, de León, representada por la Procuradora D.ª María Lucía Lafuente Mendicute y defendida por el Letrado D. Angel-Luis Alvarez Fernández; y de otra como demandada-apelante, D. José-Antonio Gutiérrez Ballesteros, mayor de edad, casado, industrial, vecino de León, representado por el Procurador don José Menéndez Sánchez y defendido por el Letrado D. Ricardo Gavilanes Arias, siendo también parte demandada, pero apelada, D. José Antonio Menéndez Suárez, D. José Alvarez Guerra y D. Luis Diego Polo, mayores de edad, industrial y arquitectos, vecinos de León, que no han comparecido ante este Tribunal, por lo que en cuanto a los mismos se han entendido las actuaciones en los estrados del Tribunal, sobre realización de obras".

"Fallamos: Que revocando la sentencia recurrida solamente en el particular de condena en costas y en el del establecimiento del devengo de intereses desde la fecha de dicha resolución, quedando dichos pronuncia-

mientos sin efecto, debemos confirmar y confirmamos en todos los demás extremos la mencionada sentencia, dictada el seis de septiembre de mil novecientos ochenta y seis por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número dos de León y su partido. Sin condena en las costas de segunda instancia.—Así por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Gregorio Galindo.—Rubén de Marino. Pablo Cachón.—Rubricados".

La anterior sentencia ha sido publicada en el mismo día de su fecha y lo anteriormente relacionado concuerda con el original a que me refiero y remito. Para que conste, en cumplimiento de lo ordenado a fin de que sirva de notificación a los demandados-apelados, D. José Antonio Menéndez Suárez, D. José Alvarez Guerra y D. Luis Diego Polo, expido la presente para su inserción en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de León que firmo en Valladolid a nueve de febrero de mil novecientos ochenta y ocho.—Fernando Martín Ambiela.

1411 Núm. 1027—5 525 ptas.

Juzgado de Distrito número dos de León

Cédula de citación

El Sr. Juez de Distrito del número 2 de los de esta ciudad de León, por providencia de esta fecha dictada en el juicio de faltas número 25 de 1987, por el hecho de malos tratos e insultos, acordó señalar para la celebración del correspondiente juicio de faltas el próximo día veintinueve del mes de febrero de mil novecientos ochenta y ocho, en la Sala Audiencia de este Juzgado de Distrito n.º 2, sita en Roa de la Vega, 14.

Mandando citar al señor Fiscal y a las partes y testigos para que comparezcan a celebrar dicho juicio, debiendo acudir las partes provistas de las pruebas de que intenten valerse, y con el apercibimiento a las partes y testigos que de no comparecer ni alegar justa causa para dejar de hacerlo se les impondrá la multa correspondiente, conforme dispone el artículo 966 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, pudiendo los acusados que residan fuera de este municipio dirigir escrito a este Juzgado en su defensa y apoderar persona que presente en el acto de juicio las pruebas de descargo que tengan, conforme a lo dispuesto en el artículo 970 de la referida Ley procesal.

Y para su inserción en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, para que sirva de citación en legal forma al denunciado Sebastián Díez Alegre, cuyo actual paradero se desconoce, expido, firmo y sello la presente en León, a diecisiete de febrero de mil novecientos ochenta y ocho. El Secretario (ilegible).

1475