



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <b>SUSCRIPCIÓN</b><br>Anual ..... 9.412 ptas.<br>Semestral ..... 5.408 ptas.<br>Trimestral ..... 3.250 ptas.<br>Ayuntamientos ..... 6.812 ptas.<br>(I.V.A. incluido) |  | <b>SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS</b><br><br><i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo<br><br><b>ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL</b> | <b>INSERCIONES</b><br>190 ptas. por línea (DIN A-4)<br>125 ptas. por línea (cuartilla)<br>3.000 ptas. mínimo<br>Pagos adelantados<br>Carácter de urgencia: Recargo 100% |
| <b>FRANQUEO CONCERTADO</b><br>Núm. 09/2  |  |   | Depósito Legal:<br>BU - 1 - 1958  |
| <b>Año 2000</b>  |  | <b>Lunes 4 de septiembre</b>  | <b>Número 168</b>   |

### SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN BURGOS

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

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Jefatura Provincial de Tráfico, ante la cual les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas, se dictarán las oportunas resoluciones.

Burgos, 4 de agosto de 2000. – La Jefe de la Unidad de Sanciones, Carmen Bellido Andrés.

200006737/6957.-3.990

ART.º = Artículo; RDL = Real Decreto Legislativo; RD = Real Decreto; SUSP = Meses de suspensión.

| EXPEDIENTE   | DENUNCIADO/A              | IDENTIF.  | LOCALIDAD       | FECHA      | CUANTIA |        | SUSP. | PRECEPTO   | ARTº  |
|--------------|---------------------------|-----------|-----------------|------------|---------|--------|-------|------------|-------|
|              |                           |           |                 |            | PESETAS | EUROS  |       |            |       |
| 090044441600 | J REY                     | 13109151  | ZANGANDEZ       | 05.07.2000 | 50.000  | 300,51 | 2     | RD 13/92   | 020.1 |
| 090044296635 | ACCION SETENTA Y OCHO S L | 881084949 | MADRID          | 24.06.2000 | 10.000  | 60,10  |       | L 30/1995  | 003.B |
| 090044299510 | GL MONROS SL              | 881940314 | VALDEMORO       | 30.05.2000 | 10.000  | 60,10  |       | L 30/1995  | 003.B |
| 090044307670 | R GUERRERO                | 14217344  | ARBIZU          | 16.06.2000 | 5.000   | 30,05  |       | RD 13/92   | 094.2 |
| 090044285170 | RIOTAR S L                | 83410154  | PALENCIA        | 26.06.2000 | 25.000  | 150,25 |       | RDL 339/90 | 061.3 |
| 090043946040 | A PUENTE                  | 13891936  | EL TOJO         | 15.08.1999 | 15.500  | 93,16  |       | RDL 339/90 | 062.1 |
| 090044322464 | R DIAZ DE GARAYO          | 16261615  | VITORIA GASTEIZ | 08.06.2000 | 1.000   | 6,01   |       | RDL 339/90 | 059.3 |

### SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN BURGOS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones recaídas en los expedientes sancionadores que se indican, dictadas por la Autoridad competente según la Disposición adicional cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones, que no son firmes en vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada, dentro del plazo

de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente en el «Boletín Oficial» o «Diario Oficial» correspondiente, ante el Director General de Tráfico, excepto cuando se trate de sanciones de cuantía inferior a diez mil pesetas recaídas en el ámbito de Comunidades Autónomas que comprendan más de una provincia, en cuyo caso la interposición será ante el Delegado del Gobierno en la Comunidad.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso de este derecho, las resoluciones serán firmes y las multas podrán ser abonadas en período voluntario dentro de los quince días siguientes a la firmeza, con la advertencia de que, de no hacerlo, se procederá a su exacción por vía ejecutiva, incrementado con el recargo del 20% de su importe por apremio.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Jefatura Provincial de Tráfico.

Burgos, 4 de agosto de 2000. – La Jefe de la Unidad de Sanciones, Carmen Bellido Andrés.

200006736/6956.-11.970

ART.º = Artículo; RDL = Real Decreto Legislativo; RD = Real Decreto; SUSP = Meses de suspensión.

| EXPEDIENTE   | SANCIONADO/A                 | IDENTIF.  | LOCALIDAD           | FECHA      | C U A N T I A |        | SUSP. | PRECEPTO   | ARTº  |
|--------------|------------------------------|-----------|---------------------|------------|---------------|--------|-------|------------|-------|
|              |                              |           |                     |            | PESETAS       | EUROS  |       |            |       |
| 090044337080 | J LOPEZ                      | 36183815  | BARCELONA           | 30.05.2000 | 16.000        | 96,16  |       | RD 13/92   | 084.1 |
| 090043957530 | S RIERA                      | 46212142  | TONA                | 25.03.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090044299843 | J GONZALEZ                   | 22735308  | BARAKALDO           | 27.05.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090044331374 | J MONEDERO                   | 22739256  | BARAKALDO           | 12.05.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 029.1 |
| 090044244106 | A EL ARBAOUI                 | X1264476M | BILBAO              | 02.04.2000 | 50.000        | 300,51 | 1     | RD 13/92   | 087.1 |
| 090044455221 | J FERNANDEZ                  | 13275118  | BILBAO              | 21.05.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 090.1 |
| 090401752476 | J CIRIANO                    | 14957984  | BILBAO              | 30.03.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090044317869 | C ROIG                       | 14374970  | GETXO               | 09.06.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090044336128 | C MONTEJO                    | 16030690  | GETXO               | 28.05.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 018.1 |
| 090044058190 | J VARONA                     | 16066129  | GETXO LAS ARENAS    | 22.08.1999 | 100.000       | 601,01 |       | L. 30/1995 | 002.  |
| 090401791287 | R SALA                       | 14603351  | GORLIZ              | 07.06.2000 | 30.000        | 180,30 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090044454253 | J IZAGA                      | 14581836  | ORDUÑA              | 04.06.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090043953730 | D CAMPO                      | 11923960  | PORTUGALETE         | 07.05.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 151.2 |
| 090044331362 | J SANTAMARIA                 | 22717304  | PORTUGALETE         | 12.05.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 029.1 |
| 090044330898 | J GOMEZ                      | 76541266  | PORTUGALETE         | 09.05.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 090.1 |
| 090044455932 | F CUADRADO                   | 24408002  | SONDIKA             | 24.05.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RD 13/92   | 029.1 |
| 090401768757 | S ARANDA                     | 29032341  | MIRAVALLS           | 24.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090043957840 | I TEMPRANO                   | 16072661  | URDULIZ             | 09.06.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 118.1 |
| 090043949428 | M RODRIGUEZ                  | 30584004  | ZARATAMO            | 25.03.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RDL 339/90 | 061.3 |
| 090044293348 | A CALVO                      | 12212829  | ARANDA DE DUERO     | 23.04.2000 | 50.000        | 300,51 |       | RDL 339/90 | 060.1 |
| 090044293841 | C HORTIGUELA                 | 12925374  | ARANDA DE DUERO     | 19.04.2000 | 15.500        | 93,16  |       | RDL 339/90 | 060.1 |
| 090043660921 | R BARRUL                     | 71101697  | ARANDA DE DUERO     | 23.09.1999 | 150.000       | 901,52 |       | L. 30/1995 | 002.1 |
| 090044231501 | F MANZANOS                   | 71239132  | ARANDA DE DUERO     | 29.02.2000 | 10.000        | 60,10  |       | L. 30/1995 | 003.  |
| 090401787340 | A BERNABEL                   | 8U001399  | BURGOS              | 11.06.2000 | 40.000        | 240,40 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090044283719 | CONSTRUCCIONES Y EXCAVACIO   | 809105800 | BURGOS              | 24.04.2000 | 15.500        | 93,16  |       | RDL 339/90 | 062.1 |
| 090044281085 | EXCAVACIONES ESBUR S L       | 809332875 | BURGOS              | 19.04.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RDL 339/90 | 061.3 |
| 090401782067 | E ORDOÑEZ                    | 13005568  | BURGOS              | 25.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090044332720 | J IGLESIAS                   | 13047546  | BURGOS              | 29.05.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090401765148 | F CASTILLON                  | 13049383  | BURGOS              | 01.04.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090401784260 | L EROLES                     | 13051673  | BURGOS              | 26.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090043943141 | M ALONSO                     | 13056687  | BURGOS              | 21.05.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RDL 339/90 | 061.3 |
| 090044284657 | E RODRIGUEZ                  | 13062876  | BURGOS              | 13.05.2000 | 75.000        | 450,76 | 3     | RD 13/92   | 020.1 |
| 090401781841 | A MARTINEZ                   | 13075861  | BURGOS              | 23.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090401782780 | E IBEAS                      | 13079621  | BURGOS              | 14.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090044202227 | J MACHO                      | 13086650  | BURGOS              | 08.06.2000 | 50.000        | 300,51 | 2     | RD 13/92   | 020.1 |
| 090044256522 | I PEREZ                      | 13098480  | BURGOS              | 26.03.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RDL 339/90 | 061.3 |
| 090044333541 | A ARCE                       | 13100717  | BURGOS              | 02.06.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 100.2 |
| 090044234861 | J FERNANDEZ                  | 13108457  | BURGOS              | 13.04.2000 | 1.000         | 6,01   |       | RDL 339/90 | 059.3 |
| 090044234836 | J FERNANDEZ                  | 13108457  | BURGOS              | 13.04.2000 | 15.500        | 93,16  |       | RDL 339/90 | 060.1 |
| 090044234848 | J FERNANDEZ                  | 13108457  | BURGOS              | 13.04.2000 | 1.000         | 6,01   |       | RDL 339/90 | 059.3 |
| 090044387641 | O PORRAS                     | 13123342  | BURGOS              | 06.05.2000 | 1.000         | 6,01   |       | RDL 339/90 | 059.3 |
| 090401767571 | D PISA                       | 13145496  | BURGOS              | 15.04.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090044086203 | L PEÑA                       | 13149465  | BURGOS              | 11.05.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RDL 339/90 | 060.1 |
| 090401768861 | J GARCIA GALLARDO            | 13156371  | BURGOS              | 25.05.2000 | 30.000        | 180,30 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090401779913 | F MAJAN                      | 16779756  | BURGOS              | 26.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 052.  |
| 090401768990 | I MARTINEZ                   | 30611056  | BURGOS              | 25.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090401785202 | F GONZALEZ                   | 39676581  | BURGOS              | 27.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090401761064 | I SALDAÑA                    | 51338564  | BURGOS              | 01.04.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 052.  |
| 090043927810 | M HERNANDEZ                  | 71143724  | BURGOS              | 24.07.1999 | 150.000       | 901,52 |       | L. 30/1995 | 002.1 |
| 090044230764 | D GONZALEZ                   | 71265541  | BURGOS              | 28.03.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RDL 339/90 | 062.1 |
| 090044230673 | D GONZALEZ                   | 71265541  | BURGOS              | 28.03.2000 | 15.500        | 93,16  |       | RDL 339/90 | 061.1 |
| 090043960709 | D CASTRILLO                  | 71273299  | BURGOS              | 08.06.1999 | 100.000       | 601,01 |       | L. 30/1995 | 002.1 |
| 090044246620 | TRANSPORTES AMANCIO NIETO    | 809297227 | VILLAYUDA           | 28.02.2000 | 10.000        | 60,10  |       | L. 30/1995 | 003.8 |
| 090043956305 | F LLORENTE                   | 71272813  | IBEAS DE JUARROS    | 16.03.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 118.1 |
| 090043957292 | J ORTIZ DE GUINEA            | 72713306  | MEDINA DE POMAR     | 08.05.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RDL 339/90 | 061.3 |
| 090401769038 | D ANTON                      | 14470716  | QUINTANAR DE SIERRA | 25.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090044309368 | M FERNANDEZ VILLA            | 13275866  | CAMPILLO DE MENA    | 23.04.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RD 13/92   | 086.3 |
| 090044200220 | N MARTIN                     | 71278153  | VILLAMAYOR DE TREV. | 17.03.2000 | 15.500        | 93,16  |       | RDL 339/90 | 062.1 |
| 090044268123 | J SEOANE                     | 33227381  | SANTIAGO            | 02.06.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 072.0 |
| 090044293695 | P BORRALLO                   | 06954728  | MIAJADAS            | 27.04.2000 | 1.000         | 6,01   |       | RDL 339/90 | 059.3 |
| 090044293671 | P BORRALLO                   | 06954728  | MIAJADAS            | 27.04.2000 | 1.000         | 6,01   |       | RDL 339/90 | 059.3 |
| 090044293683 | P BORRALLO                   | 06954728  | MIAJADAS            | 27.04.2000 | 1.000         | 6,01   |       | RDL 339/90 | 059.3 |
| 090044065492 | C SDAD AGRARIA TRANS NUM MIL | A16008989 | VILLANUEVA DE JARA  | 23.09.1999 | 10.000        | 60,10  |       | L. 30/1995 | 003.8 |
| 090044294237 | L ALONSO                     | 12221224  | BETREN              | 25.05.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090401790684 | P NEILLENG                   | X27297898 | MADRID              | 03.06.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090044333607 | J RAMOS                      | 12737146  | MADRID              | 03.06.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090401779860 | G ANGULO                     | 16214466  | MADRID              | 26.05.2000 | 30.000        | 180,30 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090044254150 | J CASADO                     | 77076610  | SERRANILLOS VALLE   | 08.04.2000 | 5.000         | 30,05  |       | RDL 339/90 | 062.1 |
| 090044300900 | LA QUESERA TORRELAGUNENSE    | B28101202 | TORRELAGUNA         | 24.04.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 037.1 |
| 090044304577 | J GUTIERREZ                  | 30668459  | BERIAN              | 08.05.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RD 13/92   | 054.2 |
| 090044218338 | REPARTOS MILUCE S A          | A31586803 | PAMPLONA            | 17.02.2000 | 15.500        | 93,16  |       | RDL 339/90 | 061.1 |
| 090401783321 | D CRESPO                     | 14839627  | PAMPLONA            | 16.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090401782092 | E MARTINEZ                   | 15826661  | PAMPLONA            | 25.05.2000 | 30.000        | 180,30 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090044288559 | C LEBRERO                    | 33415280  | PAMPLONA            | 21.05.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090401786309 | J BUJAN                      | 33436591  | PAMPLONA            | 05.06.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090044284920 | J GARCIA                     | 44626445  | PAMPLONA            | 18.05.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 167.  |
| 090401764132 | A BETELU                     | 72690817  | PAMPLONA            | 10.04.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090401769191 | F RAEDO                      | 71924108  | AGUILAR DE CAMPOO   | 30.05.2000 | 30.000        | 180,30 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090044269700 | EURO TRUK PLAZA DE ESPAÑA    | B36801116 | VIGO                | 19.04.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RD 13/92   | 013.1 |
| 090044336580 | C SAEZ                       | 20205131  | SANTANDER           | 09.06.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 029.1 |
| 090401782079 | J ITURBE                     | 72420375  | AZCOITIA            | 25.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 048.  |

| EXPEDIENTE   | SANCCIONADO/A   | IDENTIF. | LOCALIDAD       | FECHA      | C U A N T I A |        | SUSP. | PRECEPTO   | ARTº  |
|--------------|-----------------|----------|-----------------|------------|---------------|--------|-------|------------|-------|
|              |                 |          |                 |            | PESETAS       | EUROS  |       |            |       |
| 090044281176 | TRANS ANSEL S L | 82031046 | IRUN            | 24.04.2000 | 10.000        | 60,10  |       | RD 13/92   | 015.5 |
| 090044292757 | E MERINO        | 15954980 | SAN SEBASTIAN   | 14.05.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090044321009 | L IRIONDO       | 16278128 | VITORIA GASTEIZ | 23.05.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090044321230 | J MORENO        | 16287809 | VITORIA GASTEIZ | 21.05.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090401781087 | F SOLANO        | 16295419 | VITORIA GASTEIZ | 19.05.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090401779184 | J PEREZ         | 18599531 | VITORIA GASTEIZ | 20.05.2000 | 30.000        | 180,30 |       | RD 13/92   | 048.  |
| 090044281504 | M DOMINGUEZ     | 34970473 | VITORIA GASTEIZ | 22.05.2000 | 15.000        | 90,15  |       | RD 13/92   | 117.1 |
| 090401747985 | P LADAVOS       | 44673529 | VITORIA GASTEIZ | 04.03.2000 | 20.000        | 120,20 |       | RD 13/92   | 050.  |
| 090044098801 | F LARRAINZAR    | 72733918 | VITORIA GASTEIZ | 27.02.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RDL 339/90 | 061.1 |
| 090044255670 | M LORENZO       | 76707441 | VITORIA GASTEIZ | 07.04.2000 | 25.000        | 150,25 |       | RDL 339/90 | 061.3 |

## ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

### DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

#### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 21 de julio de 2000 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, Código Convenio 0901102.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, suscrito por el Excmo. Ayuntamiento de Burgos y el Comité de Empresa, el día 26-6-2000 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 20-7-2000.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 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. n.º 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, 21 de julio de 2000. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200006534/6598.-249.660

\* \* \*

### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BURGOS

AÑOS 2000-2003

#### CAPITULO I

*Determinación de las partes que lo concertan*

##### Artículo 1. - Partes concertantes.

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ayuntamiento de Burgos y el Personal Laboral del Ayuntamiento de Burgos, del Instituto Municipal de Cultura, Escuelas Taller, Talleres de Empleo y similares, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

#### CAPITULO II

*Ámbito de aplicación*

##### Artículo 2. - Ámbito personal, funcional y territorial.

1. El presente Convenio Colectivo, establece y regula las normas y condiciones de trabajo del personal que con relación jurídico-laboral presta o preste servicios en el ámbito del Ayuntamiento de Burgos, Instituto Municipal de Cultura, Escuelas Taller, Talleres de Empleo y similares, siendo de aplicación en todo el territorio que comprende el término municipal de Burgos.

2. Las partes legitimadas para negociar en los distintos Servicios Municipalizados, Empresas Públicas Municipales y, en su caso, cualquier otra persona jurídica dependiente del Ayuntamiento de Burgos, 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. - Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, excepto en lo referente a las tablas salariales correspondientes al año 2000 que se aplicarán conforme a lo establecido en la cláusula transitoria primera del presente Convenio.

2. La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2003. 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 máxima de un mes a la fecha de expiración de su vigencia, o en cualquier momento una vez concluida dicha 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 éste en vigor en todo su contenido normativo, con excepción de las tablas salariales como consecuencia de su actualización y de cualquier otra mejora económica que hubiera podido pactarse, dentro de las previsiones presupuestarias de cada ejercicio.

3. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de común acuerdo la necesidad de renegociarlas junto con aquellas otras que pudieran verse afectadas, bajo el principio de que su nulidad, de las cláusulas afectas no supone la nulidad del resto del Convenio Colectivo.

#### CAPITULO III

*Comisión Paritaria de aplicación e interpretación*

##### Artículo 5. - Composición y funciones.

1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los

quince días siguientes a la publicación del mencionado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Dicha Comisión estará formada por parte de la representación de los trabajadores por un miembro de cada sindicato representado en el Comité de Empresa, más otros dos miembros, uno por cada central sindical más votada.

2. Son funciones de la Comisión:

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

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

c) 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.

d) Formular propuestas en los expedientes de homologación a las categorías existentes en este Convenio Colectivo respecto del personal que en virtud de transferencia de los Servicios Municipalizados, Empresas Públicas Municipales y de otras Administraciones sea integrado en el ámbito del mismo.

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

f) Las que se le atribuye expresamente en el presente Convenio Colectivo.

3. La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Sección de Personal o en su caso por la Presidencia de la Comisión de Personal, información que no podrá ser denegada cuando obedezca a petición expresa y motivada de una de las partes.

4. Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria se dotará de un reglamento interno en el plazo máximo de un mes desde su constitución formal.

5. La Comisión Paritaria podrá crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

6. La Administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha Comisión.

7. La Comisión Paritaria se reunirá una vez al trimestre, salvo acuerdo, en su caso, del grupo de trabajo con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuantas veces fuere procedente, de acuerdo con lo que al respecto se determine en el reglamento interno de funcionamiento de la misma.

8. Dicha Comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

## CAPITULO IV

### Organización de las condiciones de trabajo

#### Artículo 6. - Poder de dirección.

1. De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo y su aplicación práctica, es facultad de la Administración Municipal, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.

2. El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b) La adecuación y suficiencia de la plantilla a las necesidades del servicio.

c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.

e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

#### Artículo 7. - Relaciones de puestos de trabajo.

1. Con periodicidad anual y con referencia al 31 de enero de cada año, la Administración Municipal elaborará la relación de puestos de trabajo del personal laboral del ámbito de este Convenio Colectivo, agrupándolo por unidades administrativas y con expresión del nombre y apellidos, número de R.P.T., categoría profesional, antigüedad y fecha de ingreso, así como la indicación de si la adscripción al puesto tiene carácter provisional o definitivo, en esta relación figurarán los puestos vacantes existentes.

2. La R.P.T. del personal laboral del Ayuntamiento será publicada anualmente en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, abriéndose un plazo de treinta días naturales para la reclamación de los posibles afectados.

#### Artículo 8. - Valoraciones y clasificaciones de puestos de trabajo.

Durante el período de vigencia del presente Convenio, en el seno de la Comisión Paritaria se procederá a una valoración y clasificación de puestos de trabajo, bajo los criterios que establezca ésta.

#### Artículo 9. - Reestructuraciones organizativas.

Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración organizativa algún cambio en la estructura del centro o sección donde el trabajador presta sus servicios, dicha modificación garantizará en todo caso la relación jurídico-laboral y las condiciones individuales o colectivas expresamente reconocidas al personal afecto.

#### Artículo 10. - Planes de empleo.

Cuando la situación o características de una Sección o ámbito incluido en este Convenio así lo exija, la Administración Municipal podrá elaborar Planes de Empleo, con el 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 y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

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 y en régimen de jornadas especiales.

h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.

i) Jubilaciones voluntarias anticipadas y bajas voluntarias incentivadas de los trabajadores.

j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo que se pactarán con la representación sindical.

Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en las mismas.

El personal afectado por un Plan de Empleo podrá ser reasignado en otras Secciones o Unidades que establezca este Convenio. La reasignación de trabajadores fuera del ámbito de este Convenio requerirá acuerdo del o los trabajadores afectados.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

En los concursos de provisión que se convoquen al amparo de un Plan de Empleo, se aplicará el procedimiento y baremo establecido en el vigente Convenio Colectivo.

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.

## CAPITULO V

### *Provisión de vacantes, contratación e ingreso*

#### Artículo 11. - *Provisión de vacantes.*

1. El procedimiento de cobertura de vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral se ajustará a lo establecido en este capítulo. Queda exceptuado el personal fijo-discontinuo, salvo en lo que se refiere a los sistemas de selección.

2. La provisión de vacantes vendrá recogida en la Oferta de Empleo Público, que con periodicidad anual y con referencia al 31 de diciembre de cada año el Ayuntamiento publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

3. No se incorporarán a la Oferta de Empleo Público aquellos puestos que no hayan sido ofertados previamente en promoción interna, siempre que estos puedan ser cubiertos por los trabajadores de la plantilla actual.

4. La selección, contratación y promoción del personal laboral al servicio de la Administración 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 12. - *Cambio de puesto por causa de salud.*

1. La Administración Municipal 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.

Cuando las situaciones derivadas de la concurrencia de las circunstancias antes descritas lo sean de carácter definitivo procederá el cambio de puesto con carácter definitivo y cuando lo fueren con carácter transitorio procederá el cambio de puesto temporal.

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. La determinación del nuevo puesto compatible con el estado actual del trabajador, requerirá la previa incoación de expediente a instancia del trabajador afectado, al que pondrá fin la pertinente resolución administrativa del órgano competente en materia de personal.

Dicho expediente contendrá, al menos, la documentación aportada por el solicitante, el informe médico, el informe propuesta del Comité de Seguridad y Salud y el informe de la Comisión Paritaria.

4. El informe de la Comisión Paritaria, previa audiencia del trabajador afectado, se extenderá a la determinación del puesto o puestos de trabajo o tipo de tarea en que pueda ser ocupado, además de la capacitación profesional, títulos o diplomas, aptitudes personales y otras características concurrentes en el trabajador y en el nuevo puesto de trabajo, el siguiente orden de adjudicación:

1.º Que el puesto adjudicado lo sea de la misma categoría.

2.º De la categoría inmediata inferior.

Cuando concurren causas justificativas y suficientemente acreditadas y por acuerdo unánime de la Comisión Paritaria, excepcionalmente podrá verse alterado el orden de prelación anterior.

5. La asignación de puesto con carácter definitivo o en su caso temporal se materializará mediante la resolución a que se hace mérito en el apartado 3 de este artículo por el órgano competente en materia de personal teniendo en cuenta el orden de adjudicación establecido por la Comisión Paritaria.

6. El trabajador afectado deberá superar el período de prueba que, en función del puesto adjudicado, resulte pertinente, de acuerdo con las prescripciones del artículo 26 de este Convenio. De no superar el período de prueba en el puesto asignado, se le adjudicará automáticamente el siguiente en el orden indicado.

7. Los cambios de puestos antes referidos en ningún caso supondrán ascenso de categoría profesional.

8. El trabajador percibirá las retribuciones del nuevo puesto de trabajo, sin que éstas spongan, en ningún caso y por lo que respecta a los cambios de puestos derivados de las situaciones previstas en el número 1 de este artículo, merma de las retribuciones.

#### Artículo 13. - *Concurso de traslados.*

1. Existirá un Concurso de Traslados de carácter anual para la provisión de las plazas vacantes. Dicho concurso será convocado en el mes de septiembre, resolviéndose el mismo en el plazo de dos meses a partir de la fecha de la convocatoria.

El resultado del concurso será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior las plazas que se ofrezcan a promoción interna y turno libre, así como las de libre designación, aquéllas que, incluidas en un plan de empleo, así lo determine el mismo.

Para el colectivo de conserjes, el concurso de traslados podrá convocarse en otras fechas.

2. Requisitos para participar en el concurso:

a) Pertenecer a la plantilla de personal laboral fijo con relación de servicios continuos en la Administración Municipal, incluido el personal en excedencia.

b) No estar sujeto a sanción disciplinaria que inhabilite para el trabajo.

c) Poseer una antigüedad de al menos un año, con carácter fijo, al servicio de la Administración Municipal.

d) Haber permanecido al menos dos años en el puesto de trabajo obtenido por este procedimiento.

e) El desempeño de un puesto de trabajo comprendido dentro de la misma categoría profesional y cuando así se requiera especialidad.

Por excepción y siempre que reúna los requisitos y aptitudes precisas para su desempeño, podrá concursar a categoría profesional diferente del mismo grupo profesional o del grupo inferior, el personal excedente al que, durante su situación de

excedencia, le haya sido o sea suprimida su categoría profesional y, en su caso, especialidad o cuyo puesto de trabajo haya sido o sea declarado a «funcionarizar», siempre y en tanto que, en este último caso, no se le permita acceder a la funcionarización o no reúna los requisitos de titulación exigidos para ella.

Asimismo, también de manera excepcional y siempre que reúna los requisitos y aptitudes precisas para su desempeño, podrá concursar a categoría profesional diferente del mismo grupo profesional o del grupo inferior el personal en excedencia voluntaria que con ocasión de reordenación o reestructuración administrativa posterior a su pase o acceso a la situación de excedente devenga en utópico su derecho al reingreso por no existir puestos de su categoría y, en su caso, especialidad o que, aún existiendo, hayan transcurrido más de seis meses, a contar desde el siguiente al de finalización de su situación de excedencia, sin haberse producido ninguna vacante de su categoría y, en su caso, especialidad.

Por su parte, los trabajadores trasladados por causas de salud con carácter definitivo únicamente podrán participar en posteriores concursos de traslados a idénticos puestos al nuevo que les haya sido adjudicado.

f) Reunir los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo para el desempeño del puesto al que concursa.

3. La resolución del concurso deberá atenderse al siguiente baremo:

a) Antigüedad en la categoría profesional desde la que se concursa, a razón de 0,02 puntos por mes y 0,25 por año completo.

No se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por incompatibilidad, ni el tiempo de suspensión del contrato por las causas previstas en los apartados d) y e) del art. 40 de este Convenio.

Cuando un trabajador se encuentre desempeñando temporalmente funciones correspondientes a otra categoría, es decir, en los supuestos a que se refieren los artículos 14, 15, 16 y 17, la antigüedad se computará en la categoría de origen.

b) Antigüedad al servicio de cualquier Administración Pública, 0,01 puntos por mes en cualquier puesto de trabajo.

c) Cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo al que se concursa a razón de 0,10 puntos por cada 20 horas de curso impartido por un Organismo Oficial u homologado, hasta un máximo de 1,5 puntos.

d) En caso de empate entre dos o más solicitantes se atenderá a la puntuación obtenida en el apartado a); de persistir el empate se acudiría al apartado c); y de continuar aquél, se acudiría al apartado b), y de continuar aquél, se deshará en función de la mayor edad del aspirante.

4. Las solicitudes dirigidas al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, se presentarán en modelo oficial, debidamente cumplimentadas y acompañadas de la documentación, en ejemplar original, acreditativa del cumplimiento de los requisitos y méritos alegados.

Las solicitudes que presenten faltas, adolezcan de defectos subsanables o no se hagan acompañar de los documentos preceptivos se tendrán por incompletas y no producirán efectos hasta que hayan sido debidamente corregidas por el interesado las deficiencias observadas, a cuyo efecto se pondrán en conocimiento de éste otorgándole un plazo de diez días para subsanarlas.

5. Existirá una Comisión de Traslados, de la que formarán parte junto a los representantes que libremente designe la Administración Municipal, un representante de cada una de las centrales sindicales con presencia en el Comité de Empresa.

6. Existiendo más de una plaza vacante en el destino solicitado susceptible de ser adjudicadas al solicitante, la adjudicación recaerá en su caso, sobre la no cubierta interinamente. Si todas estuvieran cubiertas por personal interino se adjudicará

la ocupada por el trabajador más antiguo en el puesto, con preferencia sobre el más nuevo.

7. Plazos posesorios.

a) El comienzo de la prestación del servicio en el nuevo puesto será el día 1 de enero del año siguiente a la realización del concurso.

b) El Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento podrá diferir el cese por necesidades del servicio, hasta tres meses, debiendo comunicarse también tal decisión al interesado y a la Unidad a que haya sido destinado el trabajador.

Asimismo podrá ser prorrogada la toma de posesión en el caso de que la plaza obtenida esté ocupada por un contratado por duración determinada hasta que finalice su contrato, no permitiéndose la prórroga del mismo en ningún caso.

c) En los supuestos anteriores se tendrá en cuenta a todos los efectos la fecha efectiva de la prestación de servicios en el nuevo puesto de trabajo.

8. El destino adjudicado a cada trabajador será irrenunciable.

9. Los traslados derivados de la participación en el concurso tendrán en todo caso carácter voluntario, y en consecuencia no generarán derecho a indemnización alguna.

Artículo 14. - *Traslados por causas extraordinarias.*

Con carácter excepcional y con prevalencia respecto de los traslados voluntarios regulados en el artículo anterior, la Administración, a petición del interesado y a propuesta unánime de la Comisión de Traslados, podrá trasladar a un puesto vacante de su misma categoría, con carácter definitivo o provisional, cuando existan causas graves y probadas de índole personal y de salud.

Artículo 15. - *Movilidad funcional.*

1. 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, la pertenencia al grupo profesional y el consentimiento del trabajador afectado.

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

Con carácter previo se dará conocimiento del objeto de las movilidades funcionales al Comité de Empresa.

La movilidad funcional, con carácter general, tendrá una duración máxima de seis meses. Una vez finalizada el trabajador volverá al puesto que ocupara con anterioridad a la movilidad funcional. En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos para su provisión por los sistemas establecidos.

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

2. Aquellos grupos profesionales o trabajadores que teniendo en origen unas funciones o contenidos en su prestación específicos fueron objeto de movilidad funcional con motivo de reestructuraciones organizativas totales o parciales en la sección de adscripción o bien por voluntad unívoca de la Empresa. A título particular el trabajador afectado podrá solicitar la reintegración en otro puesto de trabajo con similares funciones y contenidos en su prestación al del grupo profesional de origen.

Artículo 16. - *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 con una antelación de al menos 48 horas al trabajador y a sus representantes legales.

La realización de funciones de categoría superior por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de seis meses en dos años, salvo acuerdo con el Comité de Empresa. En defecto de acuerdo, al trabajador que hubiera agotado el período de seis 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 19 y siguientes del presente Convenio, en las cuales no puntuará en modo alguno el tiempo de desempeño de dichas funciones. En el supuesto de trabajos de superior categoría se abonarán las diferencias retributivas.

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.

#### Artículo 17. - *Libre designación.*

Podrán proveerse por este sistema exclusivamente los puestos con categoría igual o superior al puesto de trabajo equiparado al de Técnico Superior con Jefatura.

La provisión por libre designación requerirá, en todo caso, convocatoria pública en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, y como tal deberán figurar en las RR.PP.TT. Los aspirantes deberán reunir las condiciones y requisitos fijados en las mismas.

Los trabajadores que hayan accedido a su puesto de trabajo por este procedimiento podrán ser cesados en cualquier momento discrecionalmente y serán adscritos con carácter provisional a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, a cuyos efectos deberá participar con el carácter de forzoso a todas las plazas de su categoría en el concurso de traslados que, con posterioridad a su cese, se convoquen.

En ningún caso el desempeño de un puesto de tal carácter supondrá la consolidación de las retribuciones inherentes al mismo.

El desempeño de un puesto de estructura orgánica, funcional o de especial cualificación a través del procedimiento de libre designación, no afectará a la categoría profesional del ocupante, el cual conservará la que ostente conforme a este Convenio.

#### Artículo 18. - *Protección de la maternidad.*

Si con ocasión de la evaluación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores se revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente o así se acreditara, previo informe facultativo, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación antes citada 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, del feto o del lactante, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo por el órgano competente en materia de personal, de conformidad con las reglas y criterios a aplicar 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. De la movilidad practicada se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

En el supuesto de ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, se le respetará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

#### Artículo 19. - *Selección de personal.*

Las vacantes que hayan sido objeto de Oferta de Empleo Público, se cubrirán por turno libre, con la correspondiente reserva para el turno de minusvalía.

Los sistemas selectivos serán el concurso, el concurso-oposición y la oposición libre, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, 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 plazas vacantes serán objeto de dos convocatorias de promoción interna. Por acuerdo de la Comisión Paritaria se indicará si alguna plaza no debe ser objeto de promoción interna por segunda vez.

En el concurso-oposición las pruebas teórico-prácticas representarán el 60% del total de la valoración del proceso selectivo, correspondiendo el 40% restante a la valoración de los méritos.

#### Artículo 20. - *Convocatoria.*

1. Las vacantes que se oferten en la convocatoria de promoción interna y las que se incorporen a la Oferta de Empleo Público serán acordadas por la Comisión Paritaria de este Convenio.

La Comisión Paritaria informará sobre las bases que resolverán las diferentes convocatorias.

2. Una vez efectuada la calificación final de los aspirantes, el Tribunal Calificador elevará al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento 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 21. - *Promoción interna.*

1. Para la provisión por este sistema se reservará con carácter indicativo el cien por cien de las vacantes a que se refiere el artículo anterior, porcentaje que podrá ser disminuido por la Comisión Paritaria en función de la participación que se hubiera dado para cada categoría en la anterior convocatoria de promoción interna.

2. 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 esta Administración en la categoría desde la que promociona durante un período mínimo de dos años.

3. 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 o concurso correspondiente.

#### Artículo 22. - *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 5% de las vacantes de la oferta de cada convocatoria.

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 23. - Turno libre.**

Se convocarán por este turno las vacantes no cubiertas por las convocatorias de promoción interna.

**Artículo 24. - Cese y toma de posesión.**

1. Al trabajador que haya obtenido una plaza en la fase de promoción interna le podrá ser diferido el cese en su puesto de trabajo por necesidades del servicio, por un período máximo de un mes, comunicándose esta circunstancia mediante escrito motivado al propio interesado y a la sección correspondiente del puesto adjudicado.

2. Con independencia de lo establecido en el número anterior, el órgano competente en materia de personal podrá conceder una prórroga de incorporación hasta un máximo de veinte días hábiles si así lo solicita el interesado por razones justificadas.

3. En los supuestos anteriores y a todos los efectos, se tendrá en cuenta la fecha efectiva de la prestación de servicios en el nuevo puesto de trabajo.

**Artículo 25. - Tribunales de selección.**

Los Tribunales que hayan de constituirse para juzgar las pruebas selectivas tanto para promoción interna como turno libre estarán integrados por cinco miembros como mínimo, dos de ellos a propuesta del Comité de Empresa y el resto a propuesta de la Administración Municipal.

**Artículo 26. - Período de prueba.**

Aprobada por el órgano competente de la Administración la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador concretándose en el contrato un período de prueba, según lo establecido por la legislación vigente.

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.

El nuevo contrato de trabajo se formalizará por escrito.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, 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.

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 27. - Condiciones para el ingreso.**

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

a) 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 desarrolle.

b) Poseer la titulación requerida u obtenerla antes de la finalización del plazo de presentación de instancias.

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

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

**Artículo 28. - 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 en puestos de las RR.PP.TT.

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 artículo 4 del Real Decreto 2.546/1994, de 29 de diciembre que lo desarrolla, se entienden comprendidos los siguientes supuestos:

a) 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.

b) 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.

En los contratos de trabajo que se celebren al amparo del art. 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E del 30), de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, a saber: contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, se establece una duración máxima de seis meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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 será preceptiva la formalización de oferta genérica de empleo ante la Oficina de Colocación o servicio competente.

Cuando el Ayuntamiento precise contratar personal para cubrir puestos de trabajo que hayan sido objeto de un proceso selectivo, se recurrirá a la lista de espera resultante de dicha selección, asimismo se recurrirá a la lista de espera cuando sea necesario cubrir otras vacantes de la misma categoría del último proceso selectivo.

En todo caso, se observarán las prescripciones establecidas en los artículos 8.3, 15.2 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 art. 26 en relación con el período de prueba.

En ningún caso se podrá acudir a los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal para la cobertura de puestos de Trabajo incluidos en la R.P.T., o cualquier otro puesto de trabajo dependiente del Excmo. Ayuntamiento.

**Artículo 29. - Normas supletorias.**

En lo no previsto en este capítulo en materia de selección y contratación de personal, se estará a lo establecido en la normativa vigente en materia de contratación laboral.

Asimismo, en lo no previsto en este capítulo en materia de movilidad, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO VI****Formación y perfeccionamiento profesional****Artículo 30. - Derecho a la formación.**

1. Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal 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 Excmo. Ayuntamiento, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores, por medio de la Comisión Paritaria que se constituirá en mesa de formación cuando ésta sea necesaria y que tiene como misión estudiar e informar las actuaciones que se refieran a la formación y perfeccionamiento del personal.

2. En este sentido, la citada Mesa de Formación realizará anualmente, con carácter general y con la antelación necesaria un análisis de necesidades y objetivos de formación profesional en sus centros y organismos, con el fin de realizar la programación correspondiente.

3. Los cursos que convoque el Excmo. Ayuntamiento para el personal a su servicio, directamente o por medio de organismos oficiales u otras entidades, pertenecerán a una de estas cinco modalidades:

a) *Cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo.* Tieneñ como objetivo esencial la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, normativas o de otro tipo, operadas en los puestos de trabajo, actualizando los conocimientos del trabajador y facilitando una mejora en el desarrollo de sus tareas habituales.

b) *Cursos de formación general.* Son aquellas acciones formativas encaminadas a renovar los conocimientos generales del trabajador, que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo dentro de su categoría profesional.

c) *Cursos de apoyo a la promoción.* Son las actividades de formación dirigidas a proporcionar al trabajador los conocimientos, habilidades, técnicas y motivación que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo por medio del sistema establecido para la promoción interna.

Estos cursos se realizarán teniendo en cuenta los puestos de trabajo vacantes que resulten desiertos en los turnos de promoción interna.

d) *Cursos de reconversión.* Facilitarán la adaptación del trabajador a nuevos puestos de trabajo en los supuestos de transformación o modificación funcional de órganos o servicios o amortización o transformación de sus puestos de trabajo, favoreciendo así la estabilidad en el empleo.

e) *Cursos de prevención de riesgos laborales.*

Artículo 31. - *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 a los que se refiere el número 3. a), b), c) y e) del artículo anterior organizados por el Excelentísimo Ayuntamiento, disfrutando de los beneficios que a continuación se relacionan:

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, sin que en ningún caso haya pérdida de haberes y con reserva del puesto de trabajo.

2. Cuando el Excmo. Ayuntamiento 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 Excmo. Ayuntamiento podrá autorizar la asistencia 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 quien se le abonará, además de su salario, los gastos en concepto de matrícula, desplazamiento, material y dietas que procedan, originados con la

asistencia a las citadas actividades formativas. 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 Excmo. Ayuntamiento deberá remitirse la petición a la Sección de Personal con una antelación mínima de una semana.

a) Cada solicitud de asistencia a estos cursos deberá ser informada favorablemente por el Jefe de la Sección o Area y deberá tener el visto bueno del Concejal responsable de la citada sección o área; este informe en todos los casos deberá ser motivado.

b) La Mesa de Formación tendrá conocimiento e informará en su caso, sobre la procedencia o no de la autorización.

c) De la resolución adoptada por la Sección de Personal se dará traslado tanto al solicitante como a la Mesa de Formación. Si no hubiera respuesta por parte del Excmo. Ayuntamiento se considerará silencio administrativo positivo.

d) El trabajador deberá acreditar ante la Sección de Personal una vez finalizado el curso la asistencia al mismo.

e) El trabajador que asista a estos cursos tendrá la obligación de poner a disposición de sus compañeros los materiales del curso, así como las explicaciones que sean demandadas por aquéllos para la comprensión del citado curso.

f) En el supuesto contemplado en el presente apartado se le abonará al trabajador, además de su salario, los gastos en concepto de matrícula, desplazamiento, material y dietas que procedan, originados con la asistencia a los citados cursos.

5. Tendrán la misma consideración que el punto anterior, los cursos organizados o promovidos por los Sindicatos,

## CAPITULO VII

### *Equiparación y retribuciones*

Queda excluido de este capítulo el personal laboral procedente del extinto Servicio Municipalizado de Desarrollo Urbano y Fomento de la Construcción, los cuales se regirán para todo aquello contemplado en el presente capítulo por lo determinado en el anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 32. - *Equiparación del personal laboral con el personal funcionario.*

Con el objeto de que la realización por los trabajadores municipales de las mismas funciones sean retribuidas con idénticas retribuciones económicas; se procede a la equiparación de las retribuciones económicas del personal laboral afectado por este Convenio con el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Burgos.

Las tablas de equiparación económica de los trabajadores municipales son las que se expresan a continuación:

| <i>Personal Laboral</i>                       | <i>Personal Funcionario</i> | <i>Grupo</i> | <i>Nivel</i> |
|---|-----------------------------|--------------|--------------|
| 3 Técnicos Sup. con Jefatura                  | Jefe de Sección             | A            | 24           |
| 6 Técnicos Superior                           | Adjunto Jefe de Sección     | A            | 22           |
| 1 Ayudante no titulado                        | Adjunto Jefe de Sección     | A            | 22           |
| 1 Arquitecto Téc., 2 Ay. de O. Públicas,      |                             |              |              |
| 4 Ayudantes no titulados                      | Aparejador                  | B            | 20           |
| 1 Delineante 1.ª, 1 Dib., 1 Topógrafo 2.ª     | Delineante                  | C            | 17           |
| 4 Aux. de Laboratorio                         | Ayudante Técnico Auxiliar   | C            | 17           |
| 5 Oficiales 1.ª Adm., 7 Agentes Tributarios,  |                             |              |              |
| 7 Oficiales 1.ª Of., 1 Oficial 1.ª Tributario | Administrativo              | C            | 17           |
| 1 Aux. Adm. Jefe de Grupo                     | Aux. Adm. Jefe de Grupo     | D            | 16           |

| Personal Laboral  | Personal Funcionario      | Grupo | Nivel |
|---|---------------------------|-------|-------|
| 12 Aux. Administrativo, 1 Aux. Biblioteca                                 | Aux. Administrativo       | D     | 14    |
| 2 Encargados  | Encargado                 | D     | 17    |
| 6 Capataces de Oficio   | Capataz Maquinista        | D     | 14    |
| 1 Almacenero, 20 Of. 1.ª (Albañil, Mecn., Electricista, Carpintero, etc.) | Oficial 1.ª Funcionario   | D     | 14    |
| 17 Oficiales 2.ª  | Oficial 2.ª Brigada Obras | E     | 14    |
| 26 Sub., 5 Guardas-Portero, 65 Peones                                     |                           |       |       |
| Esp., 1 Limpiadora, 4 Peones Urb.   | Ayudante                  | E     | 13    |
| Peón  | Operario                  | E     | 12    |

Artículo 33. - *Reciprocidad.*

Los acuerdos de carácter económico o retributivo pactados entre la Administración Municipal y los representantes del personal funcionario tendrán su traslado automático a las tablas salariales del personal laboral, para aquellas categorías profesionales en las que expresamente se haya contemplado la igualdad o equiparación retributivas bruta anual respecto de otras categorías de la escala funcionarial.

De igual modo los acuerdos pactados con los representantes del personal laboral de la Administración Municipal deberán tener igual tratamiento y repercusión en las retribuciones de los funcionarios sobre los cuales se haya establecido dicha equiparación.

La fecha de devengo de cualquiera de las retribuciones que se pacten será la misma para todas las categorías que se equiparan.

Artículo 34. - *Estructura salarial.*

1. *Retribuciones básicas.*

a) *Salario base.* La cuantía del salario base del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burgos será la que se fije para cada una de las categorías equiparadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

| Grupo | Cuantía mensual Salario base |
|-------|------------------------------|
| A     | 161.186 pesetas              |
| B     | 136.803 "                    |
| C     | 101.977 "                    |
| D     | 83.384 "                     |
| E     | 76.123 "                     |

b) *Antigüedad.* Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo a los que se ha equiparado las categorías profesionales, por cada tres años de servicio en dicha categoría.

En el caso que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en diferentes categorías, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe de los trienios devengados en las categorías anteriores.

Cuando un trabajador cambie de categoría antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en la nueva categoría.

En todo caso y a efectos de antigüedad al personal laboral fijo se le reconocerán los periodos de tiempo de servicios prestados en otras Administraciones Públicas, así como los prestados en este Ayuntamiento con carácter interino o eventual.

Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1.º del mes siguiente en que se cumpla cada trienio y a partir de dicho mes se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias. Los trienios que se cumplan el primer día del mes, se percibirán en la nómina de dicho mes.

| Grupo | Cuantía mensual Trienio |
|-------|-------------------------|
| A     | 6.191 pesetas           |
| B     | 4.953 "                 |

| Grupo | Cuantía mensual Trienio |
|-------|-------------------------|
| C     | 3.717 pesetas           |
| D     | 2.483 "                 |
| E     | 1.862 "                 |

2. *Retribuciones complementarias.*

a) *Complemento de destino.* Es el complemento correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe según la tabla de equiparación con el personal funcionario. Su devengo tendrá carácter mensual.

| Nivel    | Cuantía Mensual | Nivel    | Cuantía Mensual |
|----------|-----------------|----------|-----------------|
| Nivel 29 | 126.957         | Nivel 20 | 64.240          |
| Nivel 28 | 121.617         | Nivel 19 | 60.957          |
| Nivel 27 | 116.276         | Nivel 18 | 57.676          |
| Nivel 26 | 102.010         | Nivel 17 | 54.394          |
| Nivel 25 | 90.505          | Nivel 16 | 51.118          |
| Nivel 24 | 85.165          | Nivel 15 | 47.835          |
| Nivel 23 | 79.828          | Nivel 14 | 44.556          |
| Nivel 22 | 74.486          | Nivel 13 | 41.274          |
| Nivel 21 | 69.155          | Nivel 12 | 37.991          |

b) *Complemento específico.* Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación y responsabilidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

| Categorías   | Complemento Esp. Cuantía Mensual |
|--|----------------------------------|
| 3 Técnicos Superior con Jefatura   | 185.015 pesetas                  |
| 6 Técnicos Superior  | 144.876 "                        |
| 1 Ayudante no titulado   | 144.876 "                        |
| 1 Arquitecto Téc., 2 Ayudantes O. Públicas, 4 Ayudantes no titulados                       | 122.652 "                        |
| 1 Delineante 1.ª, 1 Dibujante, 1 Topógrafo 2.ª   | 54.936 "                         |
| 4 Aux. de Laboratorio  | 54.936 "                         |
| 5 Oficiales 1.ª Adm., 7 Agentes Tributarios, 7 Oficiales 1.ª Of., 1 Oficial 1.ª Tributario | 52.973 "                         |
| 1 Aux. Adm. Jefe de Grupo  | 55.156 "                         |
| 12 Aux. Administrativo, 1 Aux. Biblioteca  | 50.000 "                         |
| 2 Encargados   | 70.296 "                         |
| 6 Capataces de Oficio  | 70.632 "                         |
| 1 Almacenero, 20 Of. 1.ª (Albañil, Mecánico, Electricista, Carpintero, etc.)               | 48.826 "                         |
| 17 Oficiales 2.ª   | 45.723 "                         |
| 26 Sub., 5 Guardas-Portero, 65 Peones  |                                  |
| Esp., 1 Limpiadora, 4 Peones Urb.  | 42.686 "                         |
| Peón   | 35.494 "                         |

c) *Complemento de quebranto de moneda.* Se establece un plus de 2.200 pesetas mensuales para aquellos puestos de trabajo en que deban manejar y trabajar con moneda, expresamente autorizados para realizar cobros y pagos en metálico. Los trabajadores que realicen estas funciones ocasionalmente, cobrarán la parte proporcional correspondiente.

d) *Complemento de turnicidad.* Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos de mañana y tarde; se abonarán 14.500 pesetas mensuales.

Este complemento, cuando no se realice la jornada durante la totalidad del mes, se percibirá por la parte proporcional, para estos cálculos el mes se entiende de 30 días.

e) *Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.* Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos, previa valoración.

ción, en su caso, de los informes emitidos por el Comité de Seguridad y Salud y resolución favorable de la Comisión de Personal. Se abonará por este complemento un 20% del salario base de cada trabajador mensualmente. Este complemento dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

f) *Complemento de nocturnidad.* Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Para la aplicación de este complemento se considerará trabajador nocturno, aquél que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquél que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Se abonará por este complemento un 25% del salario base de cada trabajador mensualmente.

g) *Complemento de conducción.* Será exclusivo para los trabajadores de la Brigada de Obras, Almacenes y Tráfico, de aplicación a aquellos trabajadores que expresamente hayan sido autorizados para conducir vehículos municipales. La autorización para conducir los citados vehículos y por consiguiente percibir este complemento se otorgará a todos aquellos trabajadores, que estando capacitados para ello, soliciten su concesión, en el supuesto que los solicitantes superen el número de puestos, se establecerá por parte de la jefatura del servicio o sección con fecha 1 de enero de cada ejercicio, un sistema rotatorio equitativo entre todos los solicitantes, el cual será comunicado a la sección de personal para el oportuno devengo de este complemento. Este complemento se percibirá cuando se realice efectivamente la conducción del vehículo municipal.

Se abonará por este complemento 5.000 pesetas mensuales.

### 3. Retribuciones de carácter personal.

a) *Plus de asistencia.* Será el equivalente al que percibe el personal funcionario de este Ayuntamiento en concepto de productividad, siendo su cuantía la misma que la del grupo y nivel equiparado.

| Grupo y nivel | Cuantía Mensual |
|---------------|-----------------|
| A-24          | 35.976 pesetas. |
| A-22          | 31.712 «        |
| B-20          | 26.975 «        |
| C-17          |                 |
| Aux-lab.      | 17.609 «        |
| C-17          | 17.445 «        |
| D-17          | 14.828 «        |
| D-16          | 15.805 «        |
| D-14          | 14.828 «        |
| E-14, 13      |                 |
| y 12          | 13.340 «        |

b) *Complemento personal de antigüedad.* Las cantidades que a 31 de diciembre de 2000 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador perteneciente al extinto Servicio de Urbanismo en concepto de antigüedad más una cantidad fijada por la Administración Municipal en concepto de indemnización por el cambio de la percepción de dicha antigüedad por trienios, se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad y revisable anualmente en igual porcentaje que el salario base. La fecha fijada en este complemento podrá variar en función de lo establecido en la cláusula adicional decimocuarta.

c) *Complemento de garantía personal.* Este complemento anteriormente denominado «ad personam», garantiza que se respetarán las condiciones y retribuciones personales que con carácter global y en cómputo anual superen lo pactado en el presente Convenio.

Se respetarán los incrementos porcentuales establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejerci-

cio. Este complemento sólo será absorbible en el supuesto que los incrementos superen lo marcado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se abonará en doce mensualidades.

#### 4. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.

a) *Trabajo en festivos y domingos.* Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en días festivos y domingos. Su cuantía será de 5.000 pesetas por jornada efectivamente trabajada.

b) *Horas extraordinarias.* Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, siendo estas de carácter estrictamente voluntario.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excepcionalmente y previa autorización escrita de la Alcaldía se realicen por encima de la jornada habitual.

Únicamente se autorizarán las horas extraordinarias que vianan exigidas por las necesidades de las Secciones o Servicios, o bien de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones del Ayuntamiento, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata y la prestación del servicio al ciudadano inaplazable en fechas muy señaladas como Navidades, Semana Santa y Fiestas Patronales. Dichos trabajos serán ofertados a la totalidad de los trabajadores que estén en condiciones de efectuarlos, teniendo carácter rotatorio entre todos los solicitantes, teniendo prioridad aquellos trabajadores que soliciten su compensación en tiempo libre.

El valor de las horas extraordinarias será el resultado de dividir el cómputo anual del total del sueldo bruto de la categoría del trabajador por las horas de trabajo, a estos efectos se calcula sobre 1.600 horas, multiplicando su resultado por 1,5 para la ordinaria y por 2,5 para la hora nocturna, domingo o festivo, aunque las horas extraordinarias podrán cambiarse por tiempo libre, a elección del trabajador, a razón de 3 horas por hora si éstas son nocturnas o festivas y de 2 horas por hora si éstas son ordinarias.

Tendrán consideración de hora nocturna aquéllas realizadas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, se considerarán festivas aquellas horas extraordinarias realizadas en domingo o día festivo.

El número máximo de horas extras que se pueden realizar al año será de 80 horas.

El número de horas al año retribuidas no podrá superar en el año 2000 las 45 horas, en el año 2001 las 40 horas y en el año 2002 las 35 horas, abonándose éstas en la nómina del mes siguiente a su realización.

La diferencia entre las horas extras remuneradas y las 80 horas de tope máximo anual se compensarán en tiempo libre. El tiempo libre acumulado se disfrutará en el año en curso, excepto las horas realizadas en Navidad, las cuales se podrán disfrutar dentro de los tres primeros meses del año siguiente. El tiempo libre acumulado nunca podrá añadirse al período vacacional y siempre se disfrutará según las necesidades del Servicio, con el visto bueno del jefe del servicio, siendo su disfrute en días completos, a excepción de la última fracción.

De todas las horas extras realizadas se informará al Comité de Empresa

c) *Incentivo de productividad.* El que percibe el personal laboral adscrito al Servicio de Inspección de Rentas y Exacciones, de conformidad con los acuerdos plenarios que lo regulan y en su caso cualquier otra sección o servicio al que se aplique un acuerdo de iguales o similares características.

#### 5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

a) *Pagas extraordinarias.* Son dos y se harán efectivas junto a las nóminas de los meses de junio y diciembre. Su

cuantía esta definida por la suma del salario base, la antigüedad y el complemento personal de antigüedad correspondientes a un mes. El personal que ingrese o cese durante el año percibirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias según el tiempo trabajado.

b) *Ayuda de vacaciones.* Serán dos pagas al año, por un importe cada una, igual a la suma del complemento de destino más el complemento específico correspondientes a un mes. Se devengará junto a las nóminas de los meses de junio y diciembre. El personal que ingrese o cese durante el año percibirá la parte proporcional de la ayuda de vacaciones según el tiempo trabajado.

#### Artículo 35. - *Retribuciones.*

Todo trabajador regulado por el presente Convenio tendrá unas retribuciones mínimas mensuales consistentes en: Salario base, Antigüedad (si hubiera derecho a ella), Complemento de Destino, Complemento Específico y Plus de Asistencia.

El resto de retribuciones se devengarán a aquellos trabajadores que cumplan los requisitos señalados para su percepción, ya sean de carácter complementario o personal, no siendo excluyentes las percepciones complementarias con las personales.

### CAPITULO VIII

#### *Jornada laboral*

#### Artículo 36. - *Jornada laboral.*

1. La jornada laboral ordinaria para todos los trabajadores regulados por el presente Convenio será de lunes a viernes, de 8,00 a 15,00 horas, 35 horas por semana, 1.535 horas anuales.

2. Los centros de trabajo, atendiendo las especiales características de su puesto, establecerán un calendario de trabajo anual, siendo aprobado por la Corporación Municipal, previa negociación con el Comité de Empresa, antes del 1 de enero del año que corresponda. Dándose conocimiento de éste al Comité de Empresa.

3. El tiempo de descanso para el bocadillo se fija en veinte minutos y se considerará tiempo de trabajo efectivo.

4. Todo el personal tendrá obligación de fichar la entrada, salida y ausencias del puesto de trabajo. El Excmo. Ayuntamiento a través de la Sección de Personal podrá regular las normas para el control de las ausencias del puesto de trabajo.

5. Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperables serán las nacionales, autonómicas y locales.

6. Los días 24 y 31 de diciembre y el 22 de mayo «Santa Rita», así como el Patrón de cada servicio o sección, permanecerán cerradas las dependencias municipales, teniendo estos días carácter retribuido y no recuperable. En el supuesto que estos días cayeran en sábado o domingo el Comité de Empresa dentro del primer mes del ejercicio en curso, exceptuándose el de la firma del presente Convenio que se hará dentro de los treinta días naturales siguientes a su firma, remitirá al Ilmo. señor Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento la petición de traslado al primer día laborable siguiente, siendo respondida la citada petición dentro de los 45 días hábiles siguientes a su presentación en el Registro del Excmo. Ayuntamiento. En el supuesto que no hubiera respuesta, se entenderá favorable por silencio administrativo. El personal laboral que realice su trabajo en los colegios públicos celebrará la festividad del centro u otra que pudiera acordarse con el director del mismo, en lugar del día 22 de mayo.

7. Durante la semana de las Fiestas Patronales de San Pedro y San Pablo, la jornada de trabajo será de 9,00 a 13,00 horas.

### CAPITULO IX

#### *Vacaciones, permisos y licencias*

#### Artículo 37. - *Vacaciones.*

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será con carácter general de un mes, a disfrutar preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

2. El personal vinculado a la denominada Brigada de Obras disfrutará las vacaciones anuales retribuidas en dos períodos:

a) Uno de diez días laborables en el mes de agosto.

b) El segundo período de un mes, entre los meses de diciembre y enero, debiendo incluir, en cualquier caso, las fiestas de Navidad. Ambos períodos se fijarán entre el Comité de Empresa y la Corporación al elaborar el calendario laboral anual.

3. Con excepción del personal de la denominada Brigada de Obras, el tiempo de vacaciones anuales podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, a petición del trabajador y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, con el tope de treinta días, a distribuir en períodos mínimos de siete días. Cuando el disfrute se realice en un solo período y el día de comienzo no coincida con el día de inicio del mes natural, el cómputo se realizará de fecha a fecha, no incluyéndose la última fecha en el período vacacional.

4. Cada servicio fijará su calendario anual de vacaciones antes del día 31 de marzo, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo con el personal destinado en la sección.

b) De no llegarse a ningún acuerdo, se elegirá turno vacacional en primer lugar por categorías y como segundo la antigüedad en la sección, determinándose de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

c) Cuando el trabajador haya elegido su período vacacional en turno preferente respecto de otros compañeros de su misma sección o departamento, y desee realizar alguna modificación en el período o períodos vacacionales elegidos, no podrá en ningún caso introducir ningún cambio en su período vacacional que obligue a los demás compañeros a modificar el que hubieran elegido, y deberá en cualquier caso comunicarlo al menos con un mes de antelación al jefe de la sección o servicio correspondiente, quien a su vez deberá ponerlo en conocimiento de los compañeros que pudieran verse afectados o que deseen elegir el período vacacional que, con motivo del cambio, haya quedado vacante.

5. Los períodos vacacionales asignados podrán modificarse, mediante petición escrita del interesado a la sección de personal, previo informe del jefe del servicio.

6. 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 o durante los primeros seis meses del ejercicio siguiente.

7. Cuando el período vacacional se interrumpa por causa de salud grave, el trabajador podrá solicitar con posterioridad el período vacacional no disfrutado.

8. Los trabajadores que se incorporen o cesen en la Administración a lo largo del año natural tendrán derecho al disfrute de las vacaciones previstas en este artículo en la parte proporcional al tiempo trabajado, en función de la sección o servicio en la que se encuentren.

#### Artículo 38. - *Licencias y permisos.*

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos con plenitud de derechos económicos en los casos y con la duración que a continuación se indican, entendiéndose siempre como días naturales.

1. Por matrimonio del trabajador, 15 días.

2. Dos días por nacimiento de hijo, adopción, muerte, intervención quirúrgica o enfermedad grave y justificada de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro si ocurriera fuera del municipio. Un día por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: El tiempo indispensable.

## 4. Un día por cambio de domicilio.

5. El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate 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.

6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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 dos de 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.

7. 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.

8. 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.

9. A lo largo del año, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el personal podrá disfrutar hasta 6 días laborables 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.

10. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido 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 aquélla. Excepcionalmente podrá concederse una reducción de jornada de un cuarto de la misma, siempre que existan razones motivadas para ello.

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.

11. En los casos debidamente justificados de incapacidad o enfermedad grave y continuada del cónyuge o de familiares de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, si conviviesen con el trabajador, se podrá también conceder, en las mismas condiciones, la reducción de jornada.

12. Los trabajadores con edades comprendidas entre cincuenta y cinco y sesenta y cinco años podrán voluntariamente acogerse a la reducción de jornada en un tercio o un medio de la misma, reduciéndose proporcionalmente sus ingresos.

13. Al personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento que cumpla veinticinco años de servicio continuado en el mismo, se le concederá una paga extraordinaria correspondiente a una mensualidad completa o un mes de vacaciones. El disfrute de los días de permiso otorgados 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 el período de permanencia previsto en este número

no hayan podido acceder al disfrute del premio a la permanencia en él reconocido y causen baja por jubilación, conforme a las previsiones contenidas en el artículo 43, tendrán derecho, en el año en que se jubilen, al disfrute de un mes completo de vacaciones 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 39. - *Licencia sin retribución.*

El personal que haya cumplido al menos dos años 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 y se informará de su concesión al Comité de Empresa.

Una vez finalizada la licencia el reingreso será inmediato en la misma plaza y puesto de trabajo.

## CAPITULO X

*Suspensión y extinción del contrato de trabajo*Artículo 40. - *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 o prestación social sustitutoria. El trabajador dispondrá de un plazo máximo de un mes para su reincorporación a partir de la terminación del servicio. El tiempo de este servicio se computará a efectos de antigüedad.

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) El supuesto previsto en el artículo 26, párrafo 5.º.

f) Maternidad, riesgo. Durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora al período de suspensión citado, aún habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda. 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.

Artículo 41. - *Excedencias.*

1. *Excedencia voluntaria por interés particular.* Los trabajadores fijos con una antigüedad de al menos dos años de servicio en la Administración, a contar desde su ingreso en la misma, podrán solicitar excedencia voluntaria, 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.

El reingreso se obtendrá a través de la participación en concurso de traslados. en los términos previstos en el art.13.

Sin perjuicio de la posibilidad del trabajador excedente de instar el reingreso a partir del momento en que haya superado el período mínimo de permanencia en excedencia, mediante su participación voluntaria en el concurso de traslados previsto en el art. 13, vendrá obligado, en cambio, a participar, solicitando en este caso todas las plazas vacantes de su categoría, y, en su caso, especialidad, dentro del mes siguiente al de finalización del plazo concedido. Transcurrido el mes citado sin que el trabajador haya formalizado en los términos referidos solicitud de reingreso, se extinguirá la relación laboral.

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

2. *Excedencia voluntaria por cuidado de hijo.* 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, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o adopción en su caso. 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, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador tendrá derecho durante el primer año a la reserva de su puesto de trabajo y 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 anterior 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 de participación en el concurso de traslados regulado en el art.13, 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.

El reingreso se seguirá conforme a lo dispuesto en el artículo 13.

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. Asimismo, 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 de 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 42. - *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 43. - *Jubilaciones.*

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose la Administración a incluir las vacantes así generadas en la Oferta de Empleo Público siguiente, salvo imperativo de norma o acuerdo de la Comisión Paritaria.

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. El trabajador que desee jubilarse anticipadamente lo podrá hacer a partir de los sesenta años. Por cada mes que se adelante se indemnizará en una cuantía equivalente a quince días del total de las retribuciones íntegras que se perciban en ese momento, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias. El abono se realizará el cincuenta por ciento a los quince días de la concesión y el otro cincuenta por ciento el primer mes de la entrada en vigor del presupuesto siguiente. Si el Ayuntamiento tuviera que externalizar el procedimiento para el pago de jubilaciones anticipadas, el pago de las indemnizaciones correspondientes se hará de conformidad con lo que se establezca en dicho plan.

4. Siempre que se recoja en un Plan de Empleo, se podrá proceder a jubilaciones anticipadas voluntarias y bajas voluntarias incentivadas en las condiciones establecidas en el mismo.

#### Artículo 44. - *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 Ayuntamiento 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.

Cuando se reincorpore el interesado, se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo anterior.

### CAPITULO XI

#### *Régimen disciplinario*

#### Artículo 45. - *Facultad sancionadora.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente, de acuerdo con la graduación de faltas y sancio-

nes que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 46. - *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, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo de 1.95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. - *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 48. - *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 49. - *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, salvo autorización expresa del jefe del servicio o sección.
11. Acoso sexual.

Artículo 50. - *Sanciones.*

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

- a) *Por faltas leves:* Apercibimiento por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) *Por faltas graves:* Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- c) *Por faltas muy graves:* Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días. Despido disciplinario.

Artículo 51. - *Procedimiento.*

1. Todas las faltas, salvo las leves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario y en todo caso audiencia al interesado.
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. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrarán Instructor y Secretario. De dicha resolución se dará traslado a los interesados.
4. 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.
5. 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.

6. 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 aquéllas 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.

7. 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.

8. 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 inculpado, 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.

9. 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.

10. 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 inculpado, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma.

11. 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 en la forma prevista en el número 2 del art. 93 de la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

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

#### Artículo 52. - Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez 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. Los plazos correspondientes a faltas graves y muy graves 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 53. - 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 Ayuntamiento, a través del órgano competente, al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## CAPITULO XII

### Salud Laboral

#### Artículo 54. - 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.

La Administración está obligada 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, los diferentes organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad 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, demás Organismos de las Administraciones Públicas y de otros organismos autorizados 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 55. - Derechos de participación y representación de los trabajadores.

1. Los empleados tienen derecho a participar en la Administración 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 de la Administración Local, en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla y las diferentes condiciones en que éstas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, 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.

El número de representantes del personal laboral regido en este Convenio que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud será de un mínimo de dos.

#### Artículo 56. - 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 57. - *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 voluntario 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 efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito y con total confidencialidad.

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

## CAPITULO XIII

### *Asistencia y Acción Social*

Artículo 58. - *Beneficios sociales.*

1. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común y profesional o accidente y maternidad, la empresa abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el cien por cien.

A estos efectos se entiende por salario real la suma del salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico, complementos personales y del resto de complementos salariales.

a) Cuando la ausencia sea por más de tres días será obligatorio la presentación del parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, y deberá ratificarse semanalmente mientras se mantenga esta situación. Dicho parte se ajustará a los modelos oficiales de la Seguridad Social. Los partes de baja, confirmaciones de la misma y alta se entregarán en la Sección de Personal.

b) Cuando la ausencia sea por uno, dos o tres días, deberá justificarse mediante el certificado/informe del médico correspondiente que haya atendido la situación de enfermedad, el cual deberá indicar el día o los días que se ha necesitado su asistencia.

c) Cualquier ausencia del trabajo por causa de enfermedad, que no sea justificada en la forma descrita en los apartados a) y b) de este punto, será considerada como injustificada y será penalizada conforme a lo dispuesto en el artículo 47 del presente Convenio, sin perjuicio de la instrucción, si procediera, del oportuno expediente disciplinario.

d) La responsabilidad del control de la asistencia al puesto de trabajo es del Jefe de Área, Servicio o Sección del que dependan los trabajadores. Este responsable cada viernes de la semana remitirá a la Sección de Personal, si se hubieran producido ausencias de los empleados municipales a su cargo de la naturaleza señalada en el apartado b) del presente punto, la notificación de tal ausencia en el transcurso de esa semana que concluye, cumplimentando el modelo determinado, al que acompañará los certificados de las asistencias médicas, expedidas por el facultativo competente que justifican las ausencias de uno, dos y tres días por enfermedad.

2. Se concederán anticipos extraordinarios por importe de tres mensualidades íntegras que deberán ser reintegradas en plazo no superior a catorce meses o un millón de pesetas a devolver en treinta y ocho mensualidades como máximo. Concedido un anticipo, no se podrá solicitar otro hasta que hayan transcurrido seis meses desde el total reintegro del anterior.

Se concederán anticipos para la adquisición de la primera vivienda, por un importe de dos millones y medio de pesetas, reintegrándose en el plazo señalado por el trabajador y como máximo en seis años, para ello deberán presentar fotocopia de la escritura pública de compraventa o documentación de la promotora que acredite el abono de mayor importe del solicitado. No se concederá la diferencia entre la cantidad que anteriormente se concedía para vivienda y la que ahora se otorga.

Los empleados municipales tendrán derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo del noventa por ciento de las retribuciones mensuales que hayan devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Tendrá la consideración de a cuenta de las retribuciones correspondientes al mes de que se trate y será retenido en la nómina del mismo mes.

La Corporación, a través de la Comisión de Personal, con el informe del Comité de Empresa, podrá proponer la concesión de anticipos por circunstancias excepcionales de enfermedad o necesidades perentorias.

3. El Ayuntamiento abonará a los conductores y al personal que realice labores de conducción tanto continuadas como esporádicas, o bien que le haya sido exigido el correspondiente permiso para acceder a la Administración, los gastos ocasionados por la renovación periódica del carnet de conducir.

4. Con independencia de las cuantías que pueda abonar la Seguridad Social u otras entidades, se concederán las siguientes ayudas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio para todo el personal laboral.

a) Premio de natalidad, 9.000 pesetas por hijo.

b) Premio de nupcialidad o parejas de hecho registradas, 29.000 pesetas.

c) En el supuesto que el trabajador municipal tenga un hijo, cónyuge o familiar a su cargo disminuido psíquico o físico el Ayuntamiento abonará la cantidad de 8.500 pesetas mensuales. En el caso de que el hijo del trabajador deba asistir a un centro especial cuyo costo supere la cantidad antes señalada, previa justificación del gasto, se podrá proponer a la Alcaldía, con el informe del Comité de Empresa, el abono de la diferencia.

d) Las gafas, prótesis, lentillas y resto de tratamientos, serán considerados como medicinas a efectos de su compensación económica, siempre que sean recetadas por especialistas médicos, a los trabajadores municipales, cónyuges e hijos. Desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio las ayudas serán de la siguiente cuantía:

1. *Audífonos:* Hasta el límite máximo anual de 51.000 pesetas cada uno.

2. *Aparatos ortopédicos:* La diferencia del costo que no sea cubierto por la Seguridad Social. En este apartado se incluyen las plantillas ortopédicas, no los zapatos, con límite de 11.500 pesetas por familia y año.

3. *Gafas y lentillas:* Se abonará el importe de cuatro cristales o lentillas por familia y año, con un tope de 92.000 pesetas anuales. Por lentillas desechables se abonarán dos paquetes de seis por familia y año.

4. *Prótesis dental:* Completa, 64.000 pesetas; la mitad, 32.000 pesetas; por cada pieza, 6.500 pesetas; por empaste, 4.000 pesetas. Resto de tratamientos bucales, el treinta por ciento del coste, sin que pueda superar la ayuda las 64.000 pesetas.

e) Para la concesión de ayudas de tratamiento médico y psiquiátrico, no cubierto por la Seguridad Social, se deberá solicitar con anticipación a la Comisión de Personal la petición

del trabajador. La solicitud tendrá que ser previa, salvo casos excepcionales apreciados por la Comisión de Personal. Dicha Comisión, en un plazo máximo de un mes, si procede, dará su visto bueno, como requisito imprescindible para la posterior concesión de dichas ayudas, salvo los casos urgentes que serán resueltos directamente por la Alcaldía. Las facturas justificativas se presentarán con posterioridad a la asignación de la ayuda a la Sección de Personal, la ayuda salvo casos excepcionales será del treinta por ciento. De todo esto se informará al Comité de Empresa.

5. *Colonias veraniegas*: La Corporación, fijará una cantidad en su presupuesto para promocionar el régimen de colonias, a las cuales tendrán acceso los hijos de los empleados municipales acogidos a este Convenio. El Ayuntamiento abonará los gastos de las colonias bajo control de la Intervención de Fondos, siendo las gestiones, desde el señalamiento de los lugares, hasta el seguimiento del desarrollo de las colonias, por cuenta del Comité de Empresa.

6. *Ayudas para estudios*: Para los ejercicios 2000, 2001, 2002 y 2003 se asignará una cantidad para ayudas, estableciéndose las bases para su adjudicación por la Comisión de Seguimiento, dando oportuna publicidad del plazo de presentación para la solicitud de las mismas.

7. La Corporación facilitará un día de haber del personal laboral para todos los actos que conlleve la celebración de la fiesta del Patrón de cada servicio o sección. El Comité de Empresa se encargará de la organización de estos actos, justificando los gastos originados a la Administración Municipal.

8. Se abonará la totalidad del coste en todos los casos señalados en el punto anterior, cuando su prestación lo sea como consecuencia de accidente laboral.

#### Artículo 59. - *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 de la Administración, 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 la Administración 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.

La Administración, cuando no proceda facilitársela directamente a través de los Letrados del Ayuntamiento, garantizará, a través de un seguro que cubra dicha situación, la defensa jurídica de todas las personas que la necesiten en el ejercicio de sus funciones.

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, sin merma alguna de sus retribuciones y sin perjuicio de la aplicación.

#### Artículo 60. - *Responsabilidad civil.*

Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, para el resto del personal se promoverá la concertación de una póliza colectiva o individual 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 la Administración.

#### Artículo 61. - *Póliza de accidentes y vida.*

El Ayuntamiento concertará un seguro de vida para cada trabajador de seis millones de pesetas.

La Corporación suscribirá un seguro de accidentes que indemnizará a cada trabajador con doce millones de pesetas si se encontrara en situación de invalidez permanente absoluta, seis millones de pesetas invalidez parcial y con seis millones de pesetas a sus herederos en caso de fallecimiento.

### CAPITULO XIV

#### *Derechos sindicales*

#### Artículo 62. - *De los trabajadores.*

##### 1. *Derecho de reunión.*

a) Con carácter excepcional y previa solicitud al Ayuntamiento se podrá solicitar por parte del Comité de Empresa la celebración de una asamblea extraordinaria que podrá coincidir un máximo de dos horas con el final de la jornada.

b) La convocatoria se comunicará por escrito al órgano competente en materia de personal, en función de la plantilla convocada, con una antelación mínima de siete 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:

1. La hora y el lugar de celebración.

2. El orden del día.

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

c) En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, dichos servicios mínimos habrán sido pactados anteriormente entre la Empresa y el Comité.

##### 2. *Cuota sindical:*

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

#### Artículo 63. - *Del Comité de Empresa.*

1. *Concepto.* El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del centro de trabajo. A los efectos de la elección del Comité de Empresa se considerará centro de trabajo la totalidad de los establecimientos y servicios.

2. *Constitución y funcionamiento.* Para la constitución del Comité de Empresa se estará a lo dispuesto en los arts. 63 y 66 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores precitado y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores. A tal efecto el Comité, de entre sus miembros, elegirá un presidente y un secretario, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro y a la Administración Municipal.

Del acta de constitución del Comité de Empresa, así como de las sucesivas altas y bajas de sus miembros y demás variaciones que se produzcan en aquél, se dará cuenta a la Administración Municipal.

3. *Competencias.* Además de las competencias que le vienen atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores y por este Convenio, corresponde, con carácter general, al Comité de Empresa el tratamiento de los problemas que afecten exclusivamente a su centro de trabajo, negociando con los interlocutores designados por la Administración, en dicho ámbito, la solución directa de los mismos. A estos efectos se consideran interlocutores válidos para negociar con el Comité de Empresa el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento, Concejales o funcionarios en quien delegue.

4. *Crédito.* Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de un crédito de treinta horas mensuales, retribuidas como de trabajo efectivo.

5. *Garantías.* Los miembros del Comité de Empresa 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.

6. *Locales y dotación.* En defecto de pacto sobre esta materia, en cuyo caso se estará al contenido del mismo, la Administración 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, un ordenador (P.C. última generación), 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.

7. *Tablón de anuncios.* 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 en los establecimientos, servicios y unidades administrativas dependientes de la Administración Municipal, siempre que las características de aquéllos lo permitan.

8. *Derechos de información.* Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al calendario laboral, del cual recibirán copia, a los modelos TC1 y TC2 de la Seguridad Social, 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 incluidos en el ámbito de actuación del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa podrá consultar el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, en la Sección de Personal.

9. *Otros derechos.* Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones de los miembros del Comité de Empresa ocasionados con motivo de la organización de colonias u otros actos que se organicen con la previa autorización de la Corporación Municipal, correrán a cargo de ésta. Así como los gastos que estén motivados o relacionados con actividades sindicales relacionadas con la Administración Municipal. A los efectos del abono de gastos e indemnizaciones previstas en este apartado será aplicable lo dispuesto para funcionarios en el Decreto 252/1993, de 21 de octubre, o cualquier otra norma que sustituyera a éste, tomando como referencia a efectos de determinar la distancia el lugar de ubicación del puesto de trabajo del representante, salvo que se acredite otro que comporte una distancia inferior.

10. Para cada ejercicio se crea una asignación económica por importe de cien mil pesetas para gastos del Comité de Empresa, justificándose dichos gastos.

11. Los asesores de cada central sindical tendrán derecho a asistir a todas las reuniones del Comité con voz pero sin voto.

12. Un miembro del Comité de Empresa, designado por éste, será convocado para asistir a todas las reuniones de la Comisión de Personal y Régimen Interior de este Ayuntamiento.

Artículo 64. - *Bolsa de horas sindicales.*

Los Sindicatos con presencia en los órganos de representación del personal laboral comprendido en el ámbito de este Convenio podrán formar una bolsa de horas sindicales.

La cesión de crédito horario de cada representante o delegado sindical se realizará por escrito en el que se haga constar el número de horas cedidas, comunicándose a la Administración.

La cesión de crédito horario de cada representante o delegado sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito en el que se haga constar el número de horas cedidas.

Una vez formalizado el acto de cesión, ésta tendrá la duración que establezca la sección sindical, salvo de los supuestos de baja del cedente en el sindicato cesionario y ello únicamente con respecto del crédito horario personal y no consumido correspondiente a aquél.

Artículo 65. - *Secciones sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su título IV.

## CAPITULO XV

### *Personal fijo discontinuo*

Artículo 66. - *Concepto, retribuciones y derechos.*

1. Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos quienes presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad normal de la Empresa.

2. Las retribuciones se percibirán por mensualidades completas o la parte proporcional a los días trabajados, sin perjuicio de los descansos diarios y semanal legalmente establecidos.

3. Los derechos que legal, reglamentaria o convencionalmente tengan reconocidos los trabajadores, cuando fueran susceptibles de fraccionamiento, se concederán a los trabajadores fijos discontinuos en la parte que proporcionalmente les corresponda según su lugar de trabajo.

4. El complemento hasta el 100% previsto en el artículo 58.1 de este Convenio será también aplicable al personal fijo discontinuo cuando la incapacidad o accidente se haya producido durante la prestación de servicios.

5. Los trabajadores fijos discontinuos quedan vinculados al centro de trabajo donde adquieren la condición de fijeza y discontinuidad, sin que puedan ser reclamados para otro Centro de trabajo, salvo por traslado de éste.

## CAPITULO XVI

### *Escuelas taller, Talleres de empleo y similares*

Artículo 67. - *Ámbito y retribuciones.*

Los alumnos de las Escuelas taller, Talleres de empleo y similares, se recogen dentro del presente Convenio Colectivo, a excepción de sus retribuciones, que serán aquéllas fijadas en el acuerdo o Convenio firmado entre la Administración Municipal y la entidad promotora. El resto de los trabajadores, personal directivo, administrativo y docente, se equiparán económicamente a la categoría profesional recogida en el presente Convenio.

## CAPITULO XVII

### *Vestuario*

Artículo 68. - *Vestuario de las distintas secciones o servicios.*

1. Almacenes, tráfico, jardines, vertedero, brigada de obras, desratización, alumbrado y otros servicios similares.

Camisás ..... 2 al año.

Anorak ..... 1 cada dos años.

Pantalón y chaqueta (buzo) ... 2 cada año.

Chaleco ..... 1 cada dos años.

Botas ..... 1 cada año.

Guantes, trajes de agua y botas de agua se dotará a cada servicio según sus necesidades.

2. Laboratorio.

Bata ..... 1 cada año.  
Calzado (zuecos) ..... 1 par cada dos años.

3. Biblioteca.

Calzado (zuecos) ..... 1 par cada dos años.

4. Subalternos y guardas-conserje destinados en Colegios.

Anorak ..... 1 cada dos años.  
Camisa de verano e invierno ..... 1 de cada por año.  
Calzado de verano e invierno ..... 1 par cada año altern.  
Bata y buzo ..... 1 cada año altern.

5. Subalternos y Guardas-Conserje.

Abrijo ..... 1 cada tres años.  
Traje de verano e invierno ..... 1 traje cada año altern.  
Camisa de verano e invierno ..... 1 de cada por año.  
Calzado de verano e invierno ..... 1 par cada año altern.  
Corbata ..... 1 cada dos años.

6. A la firma del presente Convenio y en el plazo de un mes, se creará una Comisión Paritaria que se encargará de supervisar los períodos de entrega de la ropa, su calidad, etc...

Todos los subalternos y guardas-porteros, así como el personal de categoría inferior o superior que realice las funciones de éstos, tendrá el vestuario del puesto de trabajo que ejerce, independientemente del centro donde presten sus servicios.

#### 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 períodos 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 Administración fijara alguna forma de compensación de la pérdida de poder adquisitivo para el personal no laboral a su servicio, la Administración, para el personal laboral a su servicio, compensará dicha pérdida en los mismos términos y cuantías.

Los criterios de distribución del fondo que pudiera compensar la pérdida de poder adquisitivo se acordarán entre la Administración y los representantes legales de los trabajadores.

A los trabajadores que en el año 2000 se las haya aumentado sus retribuciones económicas en una cantidad igual o mayor que la cantidad pactada para compensar la pérdida del poder adquisitivo, no recibirán ninguna cantidad por este concepto en el año antes señalado.

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, no 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 la Administración 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 establezcan.

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 noventa días a partir de su publicación.

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

Cualquier colectivo de personal laboral del Ayuntamiento que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio ha de serlo previa negociación con el Comité de Empresa.

Octava. - *Revisión de las RR.PP.TT.*

La Administración firmante de este Convenio asume el compromiso de adoptar cuantas decisiones fuesen pertinentes tendentes a la revisión de las RR.PP.TT., en aquellos aspectos en que resulten afectadas por las disposiciones de este Convenio.

Novena. - *Reciprocidad con los Servicios Municipalizados.*

A medida que se vaya acogiendo a este Convenio el personal laboral de los distintos Servicios Municipalizados, se reservará el 100 por 100 de las plazas vacantes de personal laboral fijo para su provisión en concurso de traslados por personal laboral fijo de los Servicios Municipalizados y del personal regido por el presente Convenio.

Décima. - *Jornada.*

Si durante la vigencia del Convenio se adoptase alguna medida de reordenación del tiempo de trabajo, de aplicación a los empleados públicos de esta Administración Municipal que implique el establecimiento de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, será de inmediata aplicación al personal laboral.

Undécima. - *Revisión salarial.*

Una vez pactadas las revisiones económicas del presente Convenio, anualmente a fecha de 1 de enero del ejercicio en curso, se actualizarán las mismas en la cuantía que venga reflejada en los Presupuestos Generales del Estado, salvo que se pacten otras subidas salariales en la negociación colectiva.

Duodécima. - *Mantenimiento de los Servicios Públicos.*

El Ayuntamiento de Burgos, como entidad pública que es, para defender y mejorar los Servicios dependientes de él, se compromete a mantener en su totalidad, aquellos servicios que están siendo prestados por los trabajadores laborales afectados por el presente Convenio, desarrollando así la gestión de éstos en su totalidad, y con personal propio, evitando de esta manera la externalización de los citados servicios. Con carácter excepcional se podrán subcontratar aquellos servicios u obras que de forma temporal y que por su urgencia, volumen, complejidad u otros motivos similares se haga necesario.

Decimotercera. - *Plan de pensiones.*

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria se compromete a estudiar la creación de un plan de pensiones para los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Decimocuarta. - *Cláusula de adhesión económica del personal procedente del extinto Servicio Municipalizado de Desarrollo Urbano y Fomento de la Construcción.*

1. La incorporación de los trabajadores del extinto Servicio Municipalizado de Desarrollo Urbano y Fomento de la Construcción, en adelante Servicio de Urbanismo, al presente Convenio, tiene efectos exclusivamente económicos, de promoción interna y concurso de traslados fuera de sus propias escalas retributivas, puesto que el resto del articulado es de aplicación en su integridad a todo el personal laboral de esta Administración Municipal.

2. Tendrá carácter voluntario, afectando a los trabajadores que expresamente lo manifiesten mediante escrito dirigido al Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, teniendo como plazo límite para la presentación de dicha solicitud, el 30 de noviembre de 2000.

3. La estructura salarial será la que para el personal laboral recoge el presente Convenio en su capítulo VII, siendo las retribuciones brutas anuales las mismas que las de las categorías laborales con las cuales se equipara salarialmente a cada trabajador del Servicio de Urbanismo. No obstante lo anterior, se aplicará el Complemento de Garantía Personal a los trabajadores cuyas retribuciones brutas anuales (excluida la antigüedad y los complementos de calidad y cantidad en el trabajo), superen lo pactado en este Convenio para aquellas categorías laborales con las que se equiparan retributivamente.

4. Adecuando su incorporación económica tendrán un Complemento Personal de Antigüedad, de periodicidad mensual, pero distribuido en catorce pagas, que será el resultado de materializar las siguientes operaciones:

Sumando 1 + Sumando 2 + Sumando 3 = Complemento Personal de Antigüedad

a) *Sumando 1.* - La cuantía que una vez aplicados los índices porcentuales correspondientes percibía cada trabajador del Servicio de Urbanismo en concepto de antigüedad (excluida la paga extraordinaria) en diciembre de 2000, incrementada en el porcentaje que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio siguiente, multiplicada por dieciséis y dividida por catorce.

$$\text{Sumando 1} = \frac{(\text{Cuantía antigüedad diciembre 2000} + 1\% \text{PGE}) \times 16}{14}$$

\* 1%PGE = Incremento en los Presupuestos Generales del Estado.

b) *Sumando 2.* - La cuantía constituida por un punto porcentual del salario base de cada trabajador en diciembre de 2000, incrementada en el porcentaje establecido en los Presupuestos Generales del Estado para el siguiente ejercicio.

$$\text{Sumando 2} = (1\% \times \text{Salario Base diciembre 2000}) + 1\% \text{PGE}$$

c) *Sumando 3.* - La cuantía resultante de efectuar el siguiente cálculo:

1. Se suman, por ejercicios completos, los importes totales que en concepto de antigüedad quedan a cada trabajador del servicio de urbanismo por percibir desde 1-1-2001 (fecha de referencia para todos los incrementos porcentuales restantes y de actualización del salario base utilizado en su cálculo) hasta el año en que cumple 65 años inclusive.

2. Se resta, de la cuantía obtenida en la suma anterior, (c.1), el importe total que en concepto de antigüedad percibiría ese mismo trabajador en el supuesto de que con fecha 1-1-2001, se incorporase al sistema de trienios (conforme con la categoría a la cual se equipara salarialmente), computándose también por años completos, hasta el de su jubilación a los 65 años, inclusive, teniendo en cuenta que deberían sumarse también todas las cuantías anuales que, calculadas linealmente (es decir, con exclusión de los incrementos porcentuales posteriores), percibiría el trabajador sobre la base de tomar el montante de antigüedad del mes de diciembre de 2000, incrementado en el porcentaje previsto en los Presupuestos Generales para el

año siguiente, multiplicado por dieciséis y finalmente por el número de años completos hasta los 65 años inclusive.

3. La diferencia resultante se divide por el número de años completos que restan al trabajador desde 1-1-2001, hasta los 65 años inclusive, de su jubilación.

4. El cociente de la operación anterior se divide nuevamente por catorce y el resultado de esta se incorpora como tercer sumando en la operación descrita al comienzo de este punto 4 de la decimotercera cláusula adicional.

Sumando 3 =

$$\frac{\text{ITRASU}^* (\text{de } 1-1-2001 \text{ a } 65\text{-jubil.}) + \text{ITTL/LSU}^* (\text{de } 1-1-2001 \text{ a } 65\text{-jubil.})}{14}$$

N.º años de 1-1-2001 a 65-jubilación

\* ITRASU = Importe total del resto de la antigüedad conforme se haya establecida por el personal del Servicio de Urbanismo.

\* ITTL/LSU = Importe total de la antigüedad por trienios, conforme las tablas del presente Convenio, más la lineal correspondiente a la del Servicio de Urbanismo, calculadas con base de actualización y a partir de 1-1-2001, para cada una de las categorías.

5. No obstante lo anterior, podrá solicitarse en la instancia de adhesión que los efectos económicos retrotraigan su vigencia a la fecha de 1-1-2000, siendo facultad de la Comisión de Personal y Régimen Interior valorar y posibilitar dicha incorporación económica anticipada.

6. El cómputo de la antigüedad laboral por el sistema de trienios tendrá efectos desde el 1-1-2001, devengándose la primera mensualidad por este concepto en la nómina del mes de enero del año 2004.

#### CLAUSULAS TRANSITORIAS

*Primera. - Forma de pago de lo pactado en el presente Convenio.*

Queda expresamente excluido de esta cláusula el personal laboral del extinto Servicio Municipalizado de Desarrollo Urbano y Fomento de la Construcción, los cuales se rigen por lo establecido en el anexo I al presente Convenio y con efectos de 1 de enero de 2000 percibirán un incremento del 2% ya recogido en las tablas del anexo I al presente Convenio.

1. Desde el 1 de enero de 2000 se incrementará a cada trabajador afectado por el presente Convenio, un máximo de 200.000 pesetas anuales, sin poder superar con ello lo establecido en las tablas salariales del presente Convenio, asimismo se garantiza un incremento mínimo del 2%.

2. Con efecto 1 de enero de 2001 entrarán en vigor las tablas salariales recogidas en el presente Convenio, actualizadas éstas en el incremento porcentual que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2001.

*Segunda.* - El plus de productividad que venían percibiendo los Auxiliares de Laboratorio, queda absorbido en las tablas salariales del presente Convenio, una vez se perciban éstas en su integridad.

#### ANEXO I

#### PERSONAL LABORAL PROCEDENTE DEL EXTINTO SERVICIO MUNICIPALIZADO DE DESARROLLO URBANO Y FOMENTO DE LA CONSTRUCCION

#### TABLAS SALARIALES

| Categorías                    | Salario Base<br>16 Pagas | Productividad<br>16 Pagas | Plus Transporte<br>12 Pagas | Plus Asistencia<br>12 Pagas |
|-------------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Arquitecto Técnico            | 301.421                  | 17.728                    | 4.150                       |                             |
| Ingeniero Técnico O. Públicas | 301.421                  | 17.728                    | 4.150                       |                             |
| Delineante 1.ª                | 207.862                  | 12.223                    | 4.224                       |                             |
| Dibujante                     | 194.888                  | 10.067                    | 4.224                       |                             |
| Topógrafo 2.ª                 | 163.667                  | 9.604                     | 4.224                       |                             |
| Auxiliar Administrativo       | 131.987                  | 7.880                     | 4.224                       |                             |
| Limpiadora                    | 107.552                  | 6.403                     | 4.224                       |                             |
| Encargado                     | 154.917                  | 9.292                     | 4.224                       | 12.821                      |
| Encargado Brig. Obras         | 165.978                  | 9.953                     | 3.993                       | 12.129                      |
| Capataz                       | 157.428                  | 9.321                     | 3.993                       | 12.129                      |
| Oficial 1.ª Brig. Obras       | 141.992                  | 8.408                     | 3.993                       | 12.129                      |

| Categorías              | Salario Base<br>16 Pagas | Productividad<br>16 Pagas | Plus Transporte<br>12 Pagas | Plus Asistencia<br>12 Pagas |
|-------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Oficial 1.º Oficio      | 132.441                  | 7.947                     | 4.224                       | 12.821                      |
| Oficial 2.º Brig. Obras | 134.754                  | 8.000                     | 3.993                       | 12.129                      |
| Oficial 2.º Oficio      | 125.651                  | 7.509                     | 4.224                       | 12.821                      |
| Peón Especialista       | 127.808                  | 7.648                     | 3.993                       | 12.129                      |
| Peón                    | 114.792                  | 6.958                     | 4.224                       | 12.821                      |

**Antigüedad.** - Se establece un complemento de antigüedad para el personal procedente del extinto Servicio Municipalizado de Desarrollo Urbano y Fomento de la Construcción, consistente en un 2% durante los diez primeros años y un 1% en los sucesivos años de su salario base, con un tope máximo del 45%. Abonándose esta antigüedad en 16 pagas.

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

## CONSEJERIA DE FOMENTO

### Servicio Territorial de Burgos

Habiendo sido levantadas las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el expediente de expropiación forzosa incoado para la ejecución de la obra: «Mejora de plataforma y firme. Carretera BU-552, de Berberana a El Ribero (Burgos). Tramo: Villaventín-El Ribero, p.k. 27,000 a intersección con N-629. Clave: 2.1-BU-19» este Servicio Territorial ha resuelto, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 52.6 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, convocar a los titulares de bienes y derechos afectados, que figuran en los edictos con relación de propietarios, expuestos en los tablones de anuncios de los Ayuntamientos y publicados en el «Boletín Oficial de Castilla y León», en el lugar, fechas y horas que a continuación se detallan, para proceder al pago de las cantidades asignadas como depósitos previos y/o perjuicios por la rápida ocupación, procediéndose seguidamente, al levantamiento de las actas de ocupación definitivas y toma de posesión de los bienes y derechos afectados.

Término municipal: Junta de Traslaloma; Lugar de pago: Ayuntamiento de Junta de Traslaloma; Fecha: 27-9-00; Horas: 10,30 a 13,30.

Término municipal: Merindad de Montija; Lugar de pago: Ayuntamiento de Merindad de Montija; Fecha: 28-9-00; Hora: 10,30 a 11,30.

La presente convocatoria se realiza igualmente, a los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 4/1999, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Lo que se comunica a los efectos oportunos y en especial al de los contenidos en el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa de 26 de abril de 1957.

En Burgos, a 21 de agosto de 2000. - El Jefe del Servicio Territorial de Fomento, Carlos Escudero Espinosa.

200007019/7141.-3.990

### Ayuntamiento de Valle de Santibáñez

Por no haberse presentado sugerencias ni reclamaciones se ha elevado a definitiva la aprobación del presupuesto general de este municipio para el ejercicio de 2000, cuyo resumen a nivel de capítulos es como sigue:

#### INGRESOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 10.194.823 pesetas.
3. Tasas y otros ingresos, 5.832.177 pesetas.
4. Transferencias corrientes, 13.400.000 pesetas.
5. Ingresos patrimoniales, 1.873.000 pesetas.

##### B) Operaciones de capital:

7. Transferencias de capital, 8.700.000 pesetas.

Total ingresos: 40.000.000 de pesetas.

#### GASTOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Gastos de personal, 9.424.557 pesetas.
2. Gastos en bienes corrientes y servicios, 16.759.704 ptas.
3. Gastos financieros, 80.000 pesetas.
4. Transferencias corrientes, 4.711.707 pesetas.

##### B) Operaciones de capital:

6. Inversiones reales, 8.524.032 pesetas.
9. Pasivos financieros, 500.000 pesetas.

Total gastos: 40.000.000 de pesetas.

Lo que se publica en cumplimiento de los artículos 112, número 3, último párrafo y 70, número 2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, 150, número 3 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre y 20, número 3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo por los legitimados del artículo 151, número 1, con arreglo a los motivos de su número 2 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, según autoriza su artículo 152, número 1, en el plazo de dos meses, en relación con el artículo 58 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956.

En Valle de Santibáñez, a 21 de agosto de 2000. - El Alcalde (ilegible).

200007016/7143.-3.000

## ANUNCIOS URGENTES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

### DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Notificación de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León de la resolución de recurso ordinario interpuesto contra resolución de esta Delegación Territorial relativa al expediente que se relaciona, iniciado por solicitud de ampliación de horario de establecimiento público.

Por no haber sido posible practicar en el domicilio de su destinatario la notificación de la resolución de recurso ordinario interpuesto contra resolución del expediente que se relaciona en el anexo, se procede a su publicación para que se produzcan los efectos legales previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada parcialmente por la Ley 4/99, de 13 de enero.

Contra esta resolución que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse en el plazo de dos meses, contados a partir de la presente publicación, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia con sede en Burgos, todo ello en virtud de lo dispuesto en los artículos 1.3 y 57 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro recurso que el interesado pueda considerar pertinente.

Burgos, 14 de agosto de 2000. - El Delegado Territorial, Fernando Rodríguez Porres.

200007129/7209.-6.840

\* \* \*

A N E X O

Número expediente: H-007/99,

Establecimiento: Bar «Zona B».

Localidad: Burgos.

Titular: Cengiz Cavasoglu.

Notificación de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León del pliego de cargos relativo al expediente sancionador que se relaciona, incoado por infracción en materia de horario de cierre de establecimientos públicos.

No habiendo surtido efecto la notificación intentada por esta Administración, y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y del Procedimiento Administrativo Común, modificada parcialmente por la Ley 4/99, de 13 de enero, se procede a notificar que existe pliego de cargos correspondiente al expediente sancionador incoado por infracción a la vigente normativa de horario de cierre de establecimientos públicos que se relaciona en el anexo.

Asimismo, se comunica que el texto íntegro de los mismos obra de manifiesto y a su disposición en la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos (Sección de Interior), sito en Glorieta de Bilbao, s/n., disponiendo los interesados del plazo de diez días a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio para conocer su contenido y, en su caso, alegar lo que a la defensa de sus derechos convenga.

Burgos, 24 de agosto de 2000. - El Delegado Territorial, Fernando Rodríguez Porres.

200007128/7210.-6.270

\* \* \*

#### A N E X O

Número expediente: 152/2000.

Establecimiento: Bar «M.B.».

Localidad: Burgos.

Denunciado: Montserrat Bañuelos Rojo.

Presunta infracción: Art. 26.e) de la Ley Orgánica 1/92, de 21 de febrero.

## AYUNTAMIENTO DE BURGOS

### Sección de Servicios

Por Residencia Parralillos, S.L., se ha solicitado licencia de actividad para hostel, cafetería, restaurante, sito en el Plan Parcial El Parral, parcela B7. (Exp. 207-C-2000).

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5.º1 de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se abre información pública por término de quince días, a contar de la fecha de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente que se instruye con motivo de la indicada solicitud se halla de manifiesto en la Sección de Servicios de la Secretaría General de este Ayuntamiento, Plaza Mayor, s/n., donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

Burgos, 17 de agosto de 2000. - El Alcalde, Angel Olivares Ramírez.

200007140/7211.-7.600

Por Eroski, Sdad. Cooperativa, se ha solicitado licencia de actividad para supermercado de alimentación y aparcamiento, sito en calle Pedro Alfaro, 5-7. (Exp. 209-C-2000).

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5.º1 de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se abre información pública por término de quince días, a contar de la fecha de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la acti-

vidad que se pretende establecer, puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente que se instruye con motivo de la indicada solicitud se halla de manifiesto en la Sección de Servicios de la Secretaría General de este Ayuntamiento, Plaza Mayor, s/n., donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

Burgos, 17 de agosto de 2000. - El Alcalde, Angel Olivares Ramírez.

200007041/7212.-7.600

## Ayuntamiento de Miranda de Ebro

Por don Miguel Esquiroz Noble, Director de la «Fundación Instituto Técnico e Industrial», se solicita del Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro licencia de actividad para Centro de Enseñanza (Instituto Técnico Industrial), sito en Ctra. de Orón, número 28, de esta ciudad, y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5.1 de la Ley de Actividades Clasificadas, de esta Comunidad, se abre una información pública por término de quince días, a contar de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que por quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las alegaciones o exposiciones que consideren pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente se halla de manifiesto en el Negociado de Industrial de la Secretaría General de este Ayuntamiento, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el plazo indicado.

Miranda de Ebro, a 25 de agosto de 2000. - El Alcalde, Pablo Nieva Muga.

200007082/7171.-6.000

Por acuerdo de la Comisión de Gobierno, en sesión celebrada el 7 de julio de 2000, fue aprobada inicialmente la modificación del artículo 9 de las ordenanzas del Plan Parcial del Sector SUP-PR-1 «Ensanche Allende» de esta ciudad de Miranda de Ebro, cuya redacción será la siguiente:

Donde dice: «La edificación en el interior de las parcelas destinadas a equipamientos docentes, se retranqueará al menos 5 m. desde los límites de dichas parcelas; en la parcela para equipamientos social, no se señalan retranqueos obligatorios».

Debe decir: «En las parcelas destinadas a equipamientos docentes y sociales, no se señalan retranqueos obligatorios para la edificación».

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 y siguientes de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, queda sometida referida modificación de ordenanzas a información pública durante el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en los «Boletines Oficiales» de Castilla y León y de la provincia, pudiendo ser examinado el expediente por cuantos lo deseen en las oficinas del Ayuntamiento, Negociado de Urbanismo, así como formularse cuantas alegaciones u observaciones consideren procedentes dentro del plazo indicado.

Miranda de Ebro, 23 de agosto de 2000. - El Alcalde, Pablo Nieva Muga.

200007124/7197.-6.840

## Junta Vecinal de Santa Cruz de Juarros

Por el presente se anuncia al público que esta Junta Vecinal, en sesión de fecha 15 de julio de 2000, tomó un acuerdo que, en su parte dispositiva, dice como sigue:

A) Aprobar el expediente de venta del siguiente inmueble:

2.19. - Finca rústica, situada en el término de Los Ilagares. Referencia catastral rústica polígono 619, finca 25.126-B.

Superficie: Mil cuatrocientos cincuenta y seis (1.456) metros cuadrados.

Calificación jurídica como bien patrimonial.

Destinar su producto a pavimentación de calles, de conformidad con el artículo 80.2 de la L.R.B.R.L. (7/85, de 2 de abril).

B) Exponer el presente acuerdo y expediente al público por el plazo de quince días, con anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que cuantos estén interesados y legitimados puedan examinarlo y presentar las alegaciones oportunas.

C) Determinar que este acuerdo se elevará a definitivo sin necesidad de otro nuevo, si del trámite de exposición al público y conclusión del expediente no se deduce reclamación ni objeción alguna.

D) Finalizado el expediente, recabar de la Diputación Provincial de Burgos la pertinente autorización de enajenación, conforme al artículo 109.1 del Reglamento de Bienes de las EE.LL.

E) Aprobar el pliego de condiciones económico-administrativas para la venta mediante subasta con el precio de tasación señalado en la valoración pericial, a tenor de lo dispuesto en el artículo 80 del T.R. de Régimen Local (R.D.L. 781/86, de 18 de abril).

Santa Cruz de Juarros, a 1 de agosto de 2000. - El Alcalde Pedáneo, Daniel Arribas Ruiz.

200007086/7172.-6.000

### Ayuntamiento de Villahoz

Formulada y rendida la cuenta general correspondiente al ejercicio de 1999, se expone al público junto con el informe de la Comisión de Cuentas por espacio de quince días. Durante este período y ocho días más se admitirán los reparos y observaciones que pueda formularse por escrito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 193 de la Ley 39/88, reguladora de las Haciendas Locales.

Villahoz, a 21 de agosto de 2000. - El Alcalde-Presidente, Francisco Palacios Saiz.

200006979/7214.-6.000

### Ayuntamiento de Frías

Don José Luis Gómez Ortiz, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de la ciudad de Frías.

Hago saber: Aprobado inicialmente por esta Alcaldía mediante Decreto de 28 de agosto pasado, la memoria valorada redactada por el Ingeniero don Javier Ramos García, para la ejecución de las obras de «pavimentación de semivial en Ejuntanaseca», con un presupuesto de ejecución por contrata de dos millones novecientos noventa y nueve mil quinientas sesenta y nueve (2.999.569) pesetas, se somete a información pública por espacio de veinte días, durante los cuales se encontrará de manifiesto el expediente en días y horas hábiles en la Secretaría del Ayuntamiento, conforme al efecto establece el artículo 86 de la Ley 30/1992, de R.J.P.A.C. de 26 de noviembre, a fin de que durante el aludido período pueda ser examinado el expediente, deduciéndose contra el mismo, en su caso, cuantas alegaciones los interesados estimen oportunas.

Caso de no presentarse reclamaciones o alegaciones, se entenderá definitiva la aprobación inicial aludida.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Frías, a 28 de agosto de 2000. - El Alcalde-Presidente, José Luis Gómez Ortiz.

200007142/7213.-6.000

### Ayuntamiento de Valle de Tobalina

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 150.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, al que se remite el artículo 158.2 de la misma Ley, y el artículo 20.1 al que se remite el artículo 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se pone en conocimiento general que en la Intervención de esta Entidad Local, se halla expuesto al público el expediente de modificación de crédito número 3/2000, que afecta al vigente presupuesto, que fue aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 24 de agosto de 2000, financiado con el remanente líquido de Tesorería disponible procedente de la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 151.1 de la Ley 39/88 citada a que se ha hecho referencia y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 151, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

b) Oficina de presentación: Registro General.

c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

En Valle de Tobalina, a 25 de agosto de 2000. - La Alcadesa, Leire Fernández Mata.

200007087/7237.-6.000

El Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 24 de agosto de 2000, adjudicó por el procedimiento de subasta el contrato para la ejecución del proyecto «refuerzo de firme con aglomerado asfáltico en caliente en varios núcleos y accesos del Valle de Tobalina», al contratista «Asfaltos Naturales Campezo, S.A.», por el precio de 28.629.000 pesetas.

Por lo que se publica para general conocimiento y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 93.2 del R.D. Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

En Valle de Tobalina, a 25 de agosto de 2000. - La Alcadesa, Leire Fernández Mata.

200007088/7238.-6.000

Aprobado por el Ayuntamiento, en sesión extraordinaria de fecha 24 de agosto de 2000, los siguientes proyectos del PENBU:

- Proyecto acceso a Villaescusa de Tobalina, por un importe de 34.880.000 pesetas.

- Proyecto en la que se incluye la 1.ª separata del acceso a Mijaralengua, por un importe de 22.494.504 pesetas.

Redactados por don Javier Ramos García, se exponen al público por un plazo de quince días, contados desde la inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a efectos de presentación de reclamaciones por los interesados.

De no presentarse reclamaciones, los proyectos quedarán definitivamente aprobados sin necesidad de nuevo acuerdo.

El expediente completo se encuentra a disposición de los interesados en la Secretaría Municipal en los días y horas hábiles de oficina.

En Valle de Tobalina, a 25 de agosto de 2000. - La Alcadesa, Leire Fernández Mata.

200007089/7239.-6.000