

Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales. Delegación Provincial de Trabajo. Jaén.**Edicto.**

Don JOSÉ SÁNCHEZ DEL REAL, Secretario General de la Delegación Provincial de Trabajo.

Certifica.—Que por la Delegación Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de Jaén, se ha dictado resolución, cuyo texto literal es el siguiente:

Expediente: ARS-182/93-JA.

Visto el expediente presentado por don Antonio V. de la Rosa Bermúdez, con D.N.I. 26.020.987, domiciliado en Avda. de Andalucía, 28-8.º, de Jaén, en solicitud de una ayuda en concepto de renta de subsistencia para la constitución de desempleados de trabajadores autónomos.

Primero.—Con fecha 30-8-93, tuvo entrada en esta Delegación Provincial el expediente de referencia.

Segundo.—Que en fecha 9-11-93 de esta Delegación Provincial dictó resolución, concediendo la subvención solicitada, estableciéndose un plazo de un mes para aportar la documentación justificativa.

Tercero.—Que el interesado, transcurrido dicho plazo, no aportó la citada documentación.

Fundamentos de Derecho

Primero.—Esta Delegación Provincial es competente para conocer y resolver este expediente, de conformidad con lo establecido en el artículo 116.1 de la Orden de 2 de febrero de 1994, sobre desarrollo de las medidas de Fomento de la Contratación, el Empleo y la Economía Social, que viene a complementar el Decreto 24/94, de 1 de febrero, de la Consejería de Trabajo.

Segundo.—Que al incumplir el solicitante el apartado segundo de la parte dispositiva de la citada resolución se procede a cancelar la ayuda.

Vistas las actuaciones realizadas y la documentación aportada, así como las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación.

Esta Delegación Provincial de Trabajo resuelve:

Cancelar la ayuda concedida en concepto de renta de subsistencia, solicitada por don Antonio V. de la Rosa Bermúdez, con D.N.I. 26.020.987, dejando sin efecto la resolución dictada, en fecha 9-11-93, por esta Delegación Provincial.

Notifíquese al interesado en plazo y forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con la advertencia expresa de que contra la presente resolución puede interponerse Recurso Ordinario ante el Ilmo. Sr. Director General de Trabajo Asociado y Empleo, en el improrrogable plazo de un mes a contar desde el día de la notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y siguientes de la citada Ley.

Y para que conste, y surta los efectos oportunos, expido y firmo el presente certificado con el Visto Bueno de la Ilma. Sra. Delegada Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales, en Jaén, a 30 de noviembre de 1994.—V.º B.º La Delegada Provincial, MARÍA DEL MAR MORENO RUIZ.

— 8647

Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales. Delegación Provincial de Jaén.—Referencia: C. de Trabajo. Convenios Colectivos. Expte. 29/94. LQG/lvb. Código Convenio: 23001100.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial, para el personal laboral del Ayuntamiento de Siles, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 28 de noviembre de 1994, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores en fecha 2 de noviembre de 1994, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90, 2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo

2.º; Real Decreto 4.042/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, de Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo.

Esta Delegación Provincial de Trabajo, acuerda:

1.º.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º.—Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 30 de noviembre de 1994.—La Delegada Provincial, M.ª DEL MAR MORENO RUIZ.

Asistentes:

Por el Ayuntamiento:

Don José Cano Chinchilla.

Por U.G.T.:

Don Juan Jaramillo Romero.

Asesores:

Por el Ayuntamiento:

Doña M.ª Soledad Llanas Remiro.

Por U.G.T.:

Don Pedro Fuentes Robles.

Don Juan Manuel Martínez.

Secretaría de actas:

Doña Amanda Muñoz Rodríguez.

En la Casa Consistorial de Siles, siendo las diez horas del día dos de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, se reúnen los al margen reseñados a fin de aprobar definitivamente el convenio colectivo de los trabajadores del Ayuntamiento de Siles.

Después de ver el convenio colectivo en su conjunto, y habiendo llegado las partes a un acuerdo sobre la totalidad de su contenido, se acuerda:

Aprobar definitivamente el texto del convenio, tal y como se adjunta.

De que como Secretaria doy fe, y en prueba de conformidad firman conmigo todos los asistentes.

*Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Siles**Capítulo I**Disposiciones generales*

Artículo 1.º.—Objeto.

El presente acuerdo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el Ayuntamiento y el personal laboral (fijo y eventual) a su servicio, así como a sus organismos autónomos dependientes del mismo.

Artículo 2.º.—Ámbito personal.

1. A todo el personal laboral vinculado a la Corporación y sus organismos autónomos en cualquiera de sus modalidades de contratación, fija, eventual, etc., y que estén con cargo íntegro al Presupuesto Ordinario de este Ayuntamiento. A todos los trabajadores de la residencia de asistidos dependientes del Ayuntamiento.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente acuerdo, serán de aplicación a todos los trabajadores al Servicio de la Corporación y sus organismos autónomos en lo que les resulte más favorable.

Artículo 3.º.—Vigencia, duración y denuncia.

1. El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno; no obstante, sus condiciones económicas y socia-

les empezarán a regir desde el 1-1-95, hasta el 31-12-96. Si el mismo no fuese denunciado por alguna de las partes dentro de los 30 días anteriores a la fecha del vencimiento, se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas, con el incremento retributivo que en su caso establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 4.º.—Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los empleados más beneficiosas que las fijadas por el presente acuerdo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en acuerdos posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Las condiciones acordadas en el presente acuerdo tienen el carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables.

Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente acuerdo.

Artículo 5.º.—Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo, seguimiento e interpretación, integrada por miembros en representación de la Corporación y de los representantes sindicales.

Su misión será velar por el fiel y puntual cumplimiento del acuerdo-convenio.

La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los temas que se vayan a debatir.

La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el personal afectado por el presente Convenio y entrará en vigor al día siguiente de su adopción, incorporándose al mismo.

Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún artículo de este Convenio, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una persona y órgano que será nombrada, de común acuerdo, por los miembros de la Comisión Paritaria.

Dicha Comisión se reunirá una vez al trimestre de forma ordinaria y de forma extraordinaria a petición de una de las partes, fijándose estas reuniones con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

Artículo 6.º.—Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia, categoría y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio deberá ser modificado por acuerdo de ambas partes en aquello que no se ajuste a las normas vigentes. El resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 7.º.—Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- Establecimiento de plantillas concretas de personal.

Artículo 8.º.—Clasificación de los trabajadores.

El personal al servicio del Ayuntamiento está integrado por fijos y eventuales, así como los eventuales que desempeñen puesto de confianza o asesoramiento especial.

Artículo 9.º.—Relación de puestos de trabajo.

A) La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, del personal laboral y eventual. Con anterioridad a la aprobación del Presupuesto de la Corporación, y una vez examinadas las vacantes existentes en la Plantilla de Personal laboral, se formarán, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, la Oferta de Empleo Pública, donde se recogerán los puestos de trabajo reservados a promoción interna, dotándose presupuestariamente las vacantes del año correspondiente.

B) A cada categoría está asignado un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso, y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino.

C) Cualquier modificación deberá ser negociada con los representantes sindicales firmantes de este acuerdo.

Artículo 10.—Ingresos en plantilla y selección de personal.

El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral de plantilla, de acuerdo con su Oferta de Empleo Pública, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Artículo 11.—Promoción interna y concurso de traslados.

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores.

Los trabajadores deberán para ello poseer la titulación exigida. En las respectivas convocatorias se reservará el 100% de las vacantes convocadas para este tipo de promoción.

En cuanto a los sistemas de selección, concurso y concurso-oposición, serán negociados por la Corporación con los representantes legales de los trabajadores.

Las plazas y puestos vacantes en la plantilla de la Corporación y sus Organismos Autónomos se cubrirán mediante concurso de traslados entre los trabajadores de igual categoría de la plaza a cubrir.

Artículo 12.—Trabajos de superior categoría.

El trabajador que realice funciones de superior categoría, motivada por el servicio y a instancia de la Corporación, tendrá derecho a la diferencia retributiva respecto a los complementos entre la categoría asignada y la función que realice durante el tiempo que lo ejerza.

Artículo 13.—Contratación de Personal Laboral no permanente.

La sustitución de personal laboral fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo, se llevará a cabo a través de contrataciones laborales temporales. Por este sistema se cubrirán las necesidades circunstanciales y no permanentes que surjan en los distintos servicios de este Ayuntamiento.

La selección para la contratación del personal no permanente, se efectuará mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición previa convocatoria pública, que se expondrá en los tablones de anuncios del Ayuntamiento.

Las bases que deberán regir dicha selección serán aprobadas por resolución de la Alcaldía, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, que formarán parte del Tribunal de selección mediante el nombramiento de uno de sus vocales.

En el plazo de 3 meses desde la firma del convenio, se crearán bolsas de trabajo para las contrataciones eventuales.

Capítulo III

Retribuciones, jornada, horarios y descansos

Artículo 14.—Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la pujanza establecida en la normativa vigente.

Estas son básicas y complementarias.

Básicas:

Sueldo base.
Trienios.
Pagas extraordinarias.

Complementarias:

Complemento de destino.
Complemento específico.
Gratificaciones.
Complemento de productividad.

1. Sueldo base:

Es el que corresponda a cada uno de los cinco grupos de clasificación en los que se organiza el personal laboral municipal.

El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, y para 1994, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías referidas a:

Grupo	Mensual
Grupo A	141.927
Grupo B	120.458
Grupo C	89.792
Grupo D	73.421
Grupo E	67.027

2. Trienios:

Grupo A	5.448
Grupo B	4.359
Grupo C	3.271
Grupo D	2.183
Grupo E	1.638

3. Pagas extraordinarias:

Las pagas extraordinarias serán dos al año, y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre, según lo acordado.

4. Complemento de destino:

Para el cálculo de este complemento se hará en igualdad a lo establecido para el mismo en el R. D. 28/1990, de 15 de enero.

Grupo	Nivel
Grupo A	20 al 30
Grupo B	16 al 26
Grupo C	11 al 22
Grupo D	9 al 18
Grupo E	7 al 14

5. Complemento específico:

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a:

Especial dificultad técnica.
Responsabilidad.
Dedicación.
Incompatibilidad.
Peligrosidad.
Penosidad.

6. Gratificaciones:

Retribuirá servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral normal de trabajo. Se abonarán en la cuantía que se acuerde entre la Corporación y los representantes sindicales.

Artículo 15.—Retribuciones del personal eventual.

El personal eventual afectado por este acuerdo recibirá el 100% de las retribuciones a cargo del Presupuesto de la Corporación, correspondiente al grupo que corresponda su categoría.

Artículo 16.—Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de un mes natural, retribuidas con el total de sus retribuciones. Las vacaciones anuales se concederán preferiblemente en verano, de común acuerdo entre ambas partes. A este respecto, antes del día 15 de mayo de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso y, en todo caso, un mes al menos de antelación.

Las vacaciones anuales, por decisión del trabajador, podrán ser disfrutadas en dos períodos quincenales.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrara en situación de baja por enfermedad o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones.

Para aquellos trabajadores que para el desempeño de su función no puedan disfrutar las vacaciones en el período normal, se ampliarán éstas en 10 días.

Artículo 17.—Permisos retribuidos.

Todo trabajador del Ayuntamiento tendrá derecho a permisos retribuidos, debidamente justificados, en los siguientes supuestos:

- A) Por matrimonio: 20 días.
- B) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día en el lugar de residencia y 3 si es fuera.
- C) Por nacimiento o adopción de un hijo: 5 días.
- D) Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 3-15 días.
- E) Por traslado del domicilio habitual: 3 días.
- F) Por fallecimiento de un familiar: de hasta el 2.º grado de consanguinidad y hasta 1.º grado de afinidad: 3 días si el óbito se produce en el lugar de residencia del trabajador, y 5 si se produce fuera del lugar de residencia.
- G) Por asistencia a cursos de perfeccionamiento convocados por instituciones u organismos oficiales: el tiempo por el que estén anunciados. A estos efectos, el trabajador tendrá derecho a la percepción de dietas, gastos de locomoción e importe de la matrícula correspondiente.

H) Por exámenes oficiales: los necesarios.

I) Por asistencia a congresos, cursos de formación, etc., relacionados con la actividad sindical: 6 días máximos anuales.

J) Por deberes públicos y personales de carácter inexcusable: el tiempo necesario para ello.

K) Por consulta médica: el tiempo indispensable para ello, debiéndose justificar con parte médico, al efecto.

Artículo 18.—Permisos extraordinarios.

A lo largo del año, el personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de 6 días de permiso extra retribuido, sin que sea necesaria la previa justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso al período anual de vacaciones retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días, previa autorización de la Dirección de Personal, respetando las necesidades del Servicio y del propio trabajador, y deberá ser solicitado ordinariamente con 48 horas de antelación.

Estos días podrán disfrutarse en el período comprendido entre el 1 de enero de cada año hasta el 15 de enero del siguiente.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborales, al margen de los 6 anteriores, y si coinciden con festivos, se descansará al día siguiente.

Artículo 19.---Permisos no retribuidos.

El Ayuntamiento concederá permiso no retribuido a los trabajadores que lo necesiten, estableciéndose un período máximo de seis meses por año a tiempo total o parcial.

Artículo 20.---Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, evitando su realización. No obstante, las que se realicen motivadas por ausencias imprevistas, trabajos excepcionales y otras situaciones estructurales derivadas de la propia naturaleza del Servicio Público que presta la Corporación, tendrán el carácter de excepcionales. La hora extraordinaria se abonará siguiendo este módulo:

$$\frac{\text{Sueldo base} + \text{Antigüedad} + \text{Compl. de destino} + \text{Pagas extras} + \text{Comple. Espec.}}{\text{Horas de trabajo efectivo al año}}$$

El resultado se incrementará en un 75%, siendo éste el valor hora extra.

Si la hora extra se realiza durante la noche, su valor se incrementará en un 40%.

La jornada de trabajo realizada por necesidades del servicio en sábados y domingos, le será de aplicación la hora extraordinaria su valor normal más un día de descanso adicional.

Mensualmente, el Ayuntamiento informará por escrito a los representantes sindicales de las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado y trabajadores que las han efectuado. En todo caso, su cuantía se abonará en el correspondiente mes.

Artículo 21.---Dietas.

Dado el carácter indemnizatorio que tiene la dieta para aliviar los gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fijan en las siguientes cuantías:

Alojamiento	Manutención	Dieta completa	Locomoción
6.500	5.000	11.500	28
Fuera de la provincia:			
7.500	6.250	13.750	28

Artículo 22.---Jornada laboral.

La jornada laboral será con carácter general, continuada y obligatoria para todo el personal adscrito a este Ayuntamiento, suprimiendo la jornada partida, con un cómputo de horas anuales de 1.547 para el período de vigencia de este convenio.

Las peculiaridades de los colectivos de trabajadores u organismos autónomos adheridos al presente convenio, tales como la jornada de trabajo, calendario laboral, etc., se negociarán por los representantes sindicales de los órganos competentes de cada organismo autónomo o colectivo de trabajadores afectados.

A) Fiestas nacionales y autonómicas: para la determinación de festivos, se estará a lo dispuesto por el organismo competente de la Junta de Andalucía para Siles.

B) Fiestas locales: Durante los días de feria, los trabajadores tendrán derecho a una reducción de jornada de cuatro horas retribuidas, dos a la entrada y dos a la salida. En los servicios en que no sea posible esta reducción se compensará económicamente a los trabajadores, mediante horas extraordinarias.

C) Festivos: para la determinación de los días festivos, se estará a lo dispuesto por el organismo competente de la Junta de Andalucía para Siles.

D) Descanso entre jornada: cada jornada dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios.

Artículo 23.---Descanso semanal.

Como norma general, habrá dos días de descanso ininterrumpido a la semana, siempre que se pueda, sábado y domingo, salvo en aquellos sistemas de trabajo que se acuerden en el apartado de distribución de jornadas.

Márgenes de entrada y salida:

Se establece un margen de 30 minutos flexibles máximo semanales, para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.

Artículo 24.---Excedencia.

Los trabajadores de esta Corporación podrán obtener excedencias con arreglo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 20 días hábiles.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Artículo 25.---Incapacidad laboral transitoria.

El trabajador que se encuentre en situación de I.L.T., el Ayuntamiento abonará la cuantía correspondiente a la diferencia entre la prestación que recibe de la Seguridad Social y el 100% de su salario real, hasta su pase a invalidez provisional o finalización de la misma.

El trabajador, desde el 2.º día de enfermedad, deberá justificar dicha situación mediante el parte médico de baja correspondiente.

Artículo 26.---Prestaciones sanitarias extraordinarias.

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 20.000 pesetas por cada hijo o cónyuge discapacitado que reúna las siguientes condiciones:

Estar afectado por una minusvalía igual o superior al 33% en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, previa acreditación de minusvalía expedida por el organismo competente.

No estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral

No ser beneficiario o no tener derecho, por edad o por naturaleza y finalidad, y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público.

Para ser beneficiario de esta prestación, el discapacitado no podrá superar el 70% del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

Tras el fallecimiento o jubilación del empleado, esta cantidad se mantendrá por la Corporación a favor de los beneficiarios de los mismos y mientras perduren las circunstancias que lo otorgan.

Los trabajadores percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, abonándoseles previa justificación mediante factura y receta médica.

Las cantidades en su límite máximo se señalan en anexo.

Esta prestación la percibirán los empleados por aquellas personas que están incluidas en su cartilla de la Seguridad Social y por el cónyuge y los hijos, aún en el supuesto de que no lo estén, siempre que acrediten la situación de paro.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados municipales, estas prestaciones sólo las percibirá uno de ellos.

Anexo

- Gafas todo uso: 12.000 pesetas, por 3 años.
- Prótesis dental media: 30.080 pesetas, por 10 años.
- Prótesis dental completa: 49.920 pesetas, por 10 años.
- Pieza dental implantada, con un máximo de 12 piezas: 3.500 pesetas, por 10 años.
- Limpieza dental: 3.000 pesetas, por 1 año.
- Empaste dental: 3.000 ptas. por 2 años.

- Prótesis auditiva: 45.000 pesetas, hasta por 4 años.
- Silla de inválido: Su valor, por una vez.
- Otras prótesis: Valor y tiempo a criterio de la Comisión de Seguimiento.

Artículo 27.—Ayuda por natalidad.

Se establece una ayuda por natalidad o adopción de 26.000 pesetas por nacimiento o adopción de cada hijo-hija de los trabajadores afectados por este acuerdo.

Artículo 28.—Ayuda por nupcialidad.

Se establece una ayuda por nupcialidad de 55.000 pesetas para los trabajadores fijos o contratados, con una duración mínima de un año.

La percepción de la ayuda por nupcialidad será de 70.000 pesetas en caso de matrimonio entre empleados del Ayuntamiento.

Artículo 29.—Guardería.

Con motivo de facilitar a la mujer trabajadora su acceso a la vida laboral, el Ayuntamiento se compromete al abono de una ayuda para guardería.

Artículo 30.—Formación, perfeccionamiento, promoción y becas.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia de la formación profesional de los trabajadores, se comprometen a la elaboración y puesta en marcha anualmente de programas de formación, reciclaje y promoción profesional.

La Comisión de Vigilancia elaborará, en un período no superior a tres meses tras la firma de este acuerdo, el plan anual de formación y perfeccionamiento del personal laboral de este Ayuntamiento.

A los trabajadores que cursen estudios oficiales, relacionados con su trabajo o promoción profesional, se les concederán, previa petición y justificación del interesado, becas consistentes en el 100% de los gastos que le represente la matrícula, y el 75% del valor que le ocasione la adquisición de los libros de estudio, con un máximo de 30.000 pesetas.

En el supuesto de curso repetido no existirá el mencionado derecho, pudiéndose volver a solicitar el acceder al curso siguiente.

La percepción de estas becas será incompatible con cualquiera otra beca del mismo carácter concedida por otra Entidad Pública.

Artículo 31.—Anticipos reintegrables.

Los empleados afectados por el presente convenio tendrán derecho a la percepción de anticipos según las siguientes modalidades:

- a) Hasta 360.000 pesetas. Reintegrables en 36 mensualidades.
- b) Hasta 240.000 pesetas. Reintegrables en 24 mensualidades.
- c) Hasta 120.000 pesetas. Reintegrables en 12 mensualidades.

Los criterios de concesión y la cuantía de dinero a repartir entre cada una de las modalidades serán los fijados por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 32.—Ayuda familiar por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo o por enfermedad profesional, el Ayuntamiento concederá una ayuda a los familiares que con él hayan convivido, en el año anterior al de su fallecimiento, consistente en seis mensualidades de su retribución.

En caso de muerte natural, la ayuda será de dos mensualidades. Tomando en ambos casos la retribución mensual correspondiente a cada trabajador.

En todo caso, el Ayuntamiento abonará, en concepto de gastos de sepelio, la cantidad de 55.000 pesetas, a los familiares antes indicados.

Artículo 33.—Seguro de vida, seguro de responsabilidad civil.

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los trabajadores municipales en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratará una póliza de responsabilidad civil por un importe del 100% del

posible valor económico de los daños.

El Ayuntamiento se compromete a contratar un seguro colectivo que cubra la muerte en accidente e incapacidad laboral absoluta a todos sus empleados.

Cuando un trabajador, en función de su puesto de trabajo, haya de hacer uso de su carnet de conducir y, por razones profesionales, sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, el Ayuntamiento le garantizará su salario real en otro puesto de trabajo hasta tanto exista fallo o resolución al respecto.

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones laborales o sindicales relacionadas con el trabajo que desempeña.

Artículo 34.—Protección a la trabajadora embarazada.

En el caso de parto, la situación de baja maternal tendrá una duración máxima de 16 semanas distribuidas a opción de la interesada, antes o después del parto, siendo éstas retribuidas por la totalidad de sus haberes.

En el supuesto de adopción de un menor de tres meses, la duración del descanso retribuido será la misma que por maternidad. Si el menor tiene más de tres meses, será la que determina la Ley 3/89, de 3 de marzo («BOE» 8-3-89).

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho al permiso retribuido de una hora diaria para la alimentación de su hijo menor de un año, que podrá dividirse en dos fracciones. En caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso será a voluntad propia, optativo para uno de ellos. El trabajador varón tendrá que justificar que su cónyuge (trabajadora) no percibe dicha hora.

Artículo 35.—Revisión médica.

El Ayuntamiento facilitará los medios técnicos sanitarios para que los trabajadores que lo deseen puedan someterse a una revisión médica una vez al año, o cuantos se estimen necesarios, en función del servicio.

Artículo 36.—Servicios auxiliares.

Todos aquellos trabajadores que, por razones de edad, enfermedad, incapacidad laboral, física o psíquica, no puedan desempeñar adecuadamente sus funciones, pasarán a servicios auxiliares relacionados con su puesto de trabajo, siempre que conserven la capacidad adecuada para su desempeño. En todo caso, se respetará el 100% de las retribuciones de su puesto de trabajo.

A los 60 años se creará una segunda actividad de acuerdo con el funcionamiento, si el mismo lo solicita.

Artículo 37.—Jubilación.

1) El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos indemnizarán a sus trabajadores fijos, de 60 a 64 años, que soliciten su jubilación anticipada, con una antelación de un mes al cumplimiento de la edad anteriormente expuesta, con las siguientes cantidades:

- 60 años: 2.500.000.
- 61 años: 2.000.000.
- 62 años: 1.500.000.
- 63 años: 1.000.000.
- 64 años: 500.000.

2) Los trabajadores que no se acojan a lo dispuesto en el párrafo anterior, y que causen baja por jubilación o fallecimiento, y que lleven al menos diez años se les gratificará (a ellos o a sus beneficiarios legales) con un mes de sus haberes, con todos los conceptos retributivos que aparecen en nómina, por cada 10 años de servicio o fracción.

Artículo 38.—Ayuda escolar.

Anualmente, y en el mes de octubre, el Ayuntamiento abonará en este concepto la cantidad de 15.000 pesetas por hijo, indistintamente del nivel de estudios que realice.

Artículo 39.—Fondo de pensiones.

La Comisión Paritaria estudiará las distintas ofertas de compañías aseguradoras, al objeto de contratar una póliza de pensiones para cada uno de los trabajadores fijos del Ayuntamiento, cuyas características más importantes serán las siguientes:

Capital inicial para 1994, será de 5.000 pesetas; dicha cantidad será financiada al 75% entre el Ayuntamiento y el trabajador.

La actualización de la cuota mensual se realizará anualmente, fijándose para años sucesivos el I.P.C. de incremento.

Condiciones generales para la aplicación de esta póliza

Se establece el porcentaje de aceptación de esta medida por los trabajadores en el 90% siendo un requisito indispensable para la puesta en marcha de esta mejora social.

El titular de la póliza será el trabajador. En caso de renuncia voluntaria a este fondo de pensiones, se perderá el derecho sobre el capital a recuperar (en caso de que lo hubiera de la cantidad aportada por el Ayuntamiento).

Artículo 40.—Ayudas en Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio.

Durante el tiempo que el trabajador fijo de plantilla permanezca en el Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social Sustitutorio, tendrá derecho a:

1. Que se reserve la plaza que venía desempeñando.

Si transcurridos dos meses desde su licenciamiento no hubiera solicitado su reingreso al trabajo, se entenderá que renuncia al mismo, quedando totalmente extinguida su relación laboral con la Corporación.

2. Que se le compute el tiempo de permanencia en los supuestos anteriores, a los efectos de antigüedad.

3. Percibir el 75% de su salario y pagas extras completas, siempre que tenga familiares a su cargo y así lo demuestre. Caso contrario, sólo percibirá el importe de las pagas extras. A estos efectos, se entiende por «salario» sueldo base más complementos de destino.

Artículo 41.—Uniformes de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas, periodicidad y puesto de trabajo a los que se le asignan, se determinarán de acuerdo con las secciones sindicales.

Artículo 42.—Salud laboral.

Por las partes firmante se acuerda la creación del Comité de Salud Laboral, compuesto paritariamente por representantes de la Corporación y de los empleados públicos.

El Comité de Salud Laboral velará por la observación de las normas sobre seguridad e higiene en la materia.

Las funciones del Comité de Salud Laboral serán:

a) Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

b) Estudiar y promover en el centro de trabajo las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores.

c) Tramitación de expedientes de tóxicos, penosidad y peligrosidad.

d) Si el riesgo de accidentes fuera inminente, la paralización de las actividades laborales podrá ser acordada por la decisión de la mayoría de sus miembros, dando cuenta a la Corporación Municipal, quien resolverá al respecto.

e) Estudio y elección del tipo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo, oída la parte afectada.

f) Promover la realización de reconocimientos médicos periódicos

para todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Siles y sus organismos autónomos.

A los trabajadores que, por índole de su trabajo así lo requiere, se les proveerá anualmente de prendas de trabajo, determinando el Comité de Salud Laboral el número y características de las mismas, que, en todo caso, será de uso obligatorio.

Artículo 43.—Seguridad e higiene.

Es obligada la aplicación de la legislación sobre seguridad e higiene y, a tal efecto, se organizará un comité de Seguridad e Higiene, al objeto de que vele por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

Capítulo V

*Régimen disciplinario**Artículo 44.—Régimen disciplinario.*

Para ello, se estará a lo establecido en el Real Decreto 33/86, de 10 de enero.

La Corporación remitirá, para informe a las secciones sindicales, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier trabajador, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculcado, antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo las secciones sindicales.

Capítulo VI

*Derechos sindicales**Artículo 45.—Comités o Delegados de Personal.*

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los trabajadores tendrán los derechos y funciones conferidos en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación.

Artículo 46.—Secciones sindicales.

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical por cada central sindical legalmente constituida.

Artículo 47.—Funciones de las secciones sindicales.

Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores y plantearlas ante el Ayuntamiento.

b) Representar y defender los intereses de la central sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el Ayuntamiento.

c) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen el adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.

d) Los representantes sindicales y secretarios generales de las secciones sindicales dispondrán cada uno de 50 horas sindicales mensualmente. Para la utilización de este derecho se comunicará por escrito al jefe inmediato con 48 horas de antelación, salvo casos urgentes. Las horas sindicales pueden ser acumuladas en un miembro de la sección sindical a petición del sindicato a través de la S.^a de Organización.

e) La secciones sindicales y representantes sindicales recibirán información sobre las contrataciones que realice la Corporación según establece la Ley 2/1991, de 7 de enero («BOE» de 18 de enero).

f) Cuota sindical: previa la solicitud de los trabajadores que así lo deseen, la cuota sindical de los afiliados de las secciones sindicales será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la cuenta de la Federación de Industria que corresponda, poniendo a disposición de ésta relación de sus afiliados a los que se les practique el descuento mensualmente.

En lo no recogido en el presente acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

g) El sindicato firmante del presente acuerdo que cuente con un 20% de afiliación, podrá liberar a un miembro de su sección sindical, a petición del mismo, a través de la C.E.P.

Disposiciones adicionales

Primera.—La Comisión Paritaria determinará, en un periodo no superior a tres meses, tras la firma del presente convenio, los uniformes y ropa de trabajo, detallando las características y número de prendas de las que anualmente la Corporación dotará a los trabajadores y colectivos afectados.

Segunda.—Las peculiaridades de los colectivos de trabajadores ad-

heridos al presente convenio, tales como la jornada de trabajo, calendario laboral, complemento de productividad, etc., se negociarán por los representantes sindicales de los órganos competentes de cada organismo autónomo o colectivo de trabajadores afectados.

Categoría	Grupo	Nivel
Aux. Admi.	D	13
Lector	E	11
Barren.	E	11
Limpia	E	11
Peón	E	11

— 8691

Consejería de Industria, Comercio y Turismo. Delegación Provincial de Jaén.

Edicto.

Resolución por la que la Delegación Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Jaén, acuerda, a los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de 26 de noviembre de 1992, notificación a los interesados que más adelante se relacionan, que en el Negociado de Procedimiento de la mencionada Delegación Provincial, sito en Paseo de la Estación, 30-9.ª planta, se encuentra a su disposición la resolución adoptada al trámite oportuno en el expediente sancionador que se le sigue, significándole que el trámite para la interposición de la reclamación que proceda comienza a contar desde la fecha de esta publicación.

N.º expediente	Notificado	Ultimo domicilio	Trámite que se notifica
23205/94	Santiago Martínez Berzosa. «Vulcanizados Martínez»	Camino Real, s/n. 23220 Vilches (Jaén)	Propuesta resolución
23661/93	Belmax, S. L.	C/ Juan Zofio, 26, bajo. 28026 Madrid	Resolución
23515/93	Internacional Serramarch	C/ San Bruno, 170. Badalona (Barcelona)	Resolución
23607/93	Mercedes Alameda Molina	C/ Dr. Juan Nogales, 11. Jaén	Resolución

Jaén, a 29 de noviembre de 1994.—El Delegado Provincial de Industria, Comercio y Turismo, MIGUEL OCAÑA TORRES.

— 8645

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Tesorería General de la Seguridad Social. Dirección Provincial de Jaén. Unidad de Recaudación Ejecutiva número 5 de Jaén.

Edicto de embargo de bienes muebles.

Don JESÚS BADÍA PÉREZ, Recaudador Ejecutivo de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social de Jaén.

Hace saber:

Que en el expediente administrativo de apremio que se instruye en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva, contra don Maximiliano Lerra Sánchez, de Jaén, por débitos a la Seguridad Social, régimen General y Autónomos, y periodos 9/92 a 10/93 R. G., y 10 y 11/92 de Autónomos, que importan un principal de 577.460 pesetas, recargo de apremio 115.492 pesetas y costas presupuestadas de 100.000, que hacen un total importe de 792.952 pesetas, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 137 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, se ha dictado con fecha 14-12-94, la siguiente:

«Providencia: Autorizada por el Director Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social, con fecha 27 de noviembre de 1994, la subasta de bienes inmuebles propiedad de don Maximiliano Lerra Sánchez, embargados por diligencia de fecha 24-9-93, en procedimiento administrativo de apremio seguido contra dicho deudor, procédase a la celebración de la misma el día 16 de enero de 1995, a las 10,30 horas, en la U.R.E. 23/05, Paseo de la Estación, núm. 15, 3.º-D, de Jaén, y observense en su trámite y realización las prescripciones de los artículos 137, 138, 139 y 140 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Notifíquese esta providencia al deudor y al depositario y, en su caso, a los acreedores hipotecarios y pignoratícios y al cónyuge del deudor».

En cumplimiento de dicha providencia se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen licitar en dicha subasta lo siguiente:

Primero.—Que los bienes embargados a enajenar son los que a continuación se detallan:

Motocicleta sin sidecar matrícula J-1330-S, marca Rieju, modelo RST 35, bastidor ZJM214 02464.

El tipo para la subasta será de 120.000 pesetas en primera licitación, y de 90.000 pesetas en segunda licitación.

Segundo.—Que los bienes se encuentran en poder del propio deudor, y podrán ser examinados por aquellos a quienes interesen en Polígono Los Olivares, C/ Huelma, s/n., parcela 815, de Jaén.

Tercero.—Que todo licitador habrá de constituir ante la mesa de subasta fianza, al menos, del 25% del tipo de aquella, depósito éste que se ingresará en firme en la Tesorería, si los adjudicatarios no hacen efectivo el precio del remate, sin perjuicio de la responsabilidad en que podrán incurrir por los mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza originase la ineficacia de la adjudicación.

Cuarto.—Que la subasta se suspenderá en cualquier momento antes de la adjudicación, si se realiza el pago de la deuda y costas del procedimiento.

Quinto.—Que el rematante deberá entregar en el acto de la adjudicación de los bienes, o al siguiente día hábil, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación.

Sexto.—Que en caso de que en primera licitación el importe del remate de los lotes adjudicados no bastase para cubrir el total de los débitos, se procederá a una segunda licitación, en la que se agruparán: