



Organismo: 23058 Mancha Real.
 Año: 2003.
 Núm. Exp.: 00011853.
 N.I.F./C.I.F.: X3099043T.
 Nombre y apellidos: Abdallah Lemhamdi.
 Fecha embargo: 26-04-2004.
 Importe: 0,00.
 Municipio: Mancha Real.

El plazo para comparecer ante esta oficina es de 10 días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Se advierte que la no comparecencia en el plazo indicado implica que la notificación se entiende producida a todos los efectos legales y desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Jaén, a 14 de mayo de 2004.—La Jefa de U.R.E.-URECA I, MARÍA DEL MAR FERNÁNDEZ SALAZAR.

— 32658

Diputación Provincial de Jaén. Instituto Provincial de Asuntos Sociales.

Anuncio.

Nombramiento de funcionaria de carrera

Por resolución de esta Presidencia número 1.083, de fecha 6 de mayo de 2004, ha sido nombrada funcionaria de carrera doña Ana M.^ª López García, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, con la denominación de A.T.S. perteneciente al Grupo de Clasificación B.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 25 del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo («B.O.E.» día 10 de abril).

Jaén, a 13 de mayo de 2004.—El Presidente (P.D. Resolución n.º 1.801, de 3-07-2003): El Diputado Delegado de Organización y Recursos Humanos, MIGUEL TORAL GONZÁLEZ.

— 32639

Diputación Provincial de Jaén. Área de Gestión y Contratación. Negociado de Contratación.

Anuncio.

Por resolución Presidencial número 1169, de fecha 13 de abril de 2004, se ha adjudicado mediante subasta abierta a la empresa Inst. Montajes Eléctricos Imes, S.A., con declaración de urgencia, la obra «Reforma de Pabellón de Crónicos Orgánicos en Diputación Provincial», en la cantidad de 282.000 euros.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Jaén, 17 de mayo de 2004.—El Presidente. P.D. (Res. 1.695, de 3-07-03): El Diputado-Delegado del Área de Contratación, MANUEL FERNÁNDEZ RASCÓN.

— 32961

Ayuntamiento de Beas de Segura (Jaén).

Edicto.

Don LOPE MORALES ARIAS, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Beas de Segura.

Hace saber:

Primero: Que el Ayuntamiento en Pleno, en sesión celebrada el día 17 de enero de 1995, acordó actualizar automáticamente cada año las tarifas de las tasas de las siguientes ordenanzas, en función de la variación del I.P.C. del año anterior:

—Ordenanza reguladora de la Tasa por Servicio de Cementerio.

—Ordenanza reguladora de la Tasa por Expedición de licencias urbanísticas.

—Ordenanza reguladora de la Tasa por Recogida domiciliaria de residuos sólidos urbanos.

—Ordenanza reguladora de la Tasa por Servicio de Matadero y acarreo de carnes.

—Ordenanza reguladora de la Tasa por Ocupación de vía pública con mesas y sillas con finalidad lucrativa.

—Ordenanza reguladora de la Tasa por Ocupación del suelo, vuelo y subsuelo.

—Ordenanza reguladora de la Tasa por Entrada de vehículos a través de aceras y reserva de la vía pública para aparcamientos, carga y descarga de mercancías de cualquier clase.

—Ordenanza reguladora de la Tasa del Servicio de Mercado de abastos.

—Ordenanza reguladora de la Tasa por Instalación de quioscos en la vía pública.

Segundo: Que en sesión plenaria de 29 de noviembre de 1993, se acordó actualizar automáticamente cada año las tarifas de la tasa por ocupación de vía pública con puestos en el mercadillo en función de la variación del I.P.C. del año anterior.

Tercero: Que conforme a la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de Residencia-Hogar, las tarifas recogidas cuando los beneficiarios no disfrutan ningún tipo de pensión, se subirán anualmente de acuerdo con el I.P.C.

Cuarto: Que se actualizaron todas las tarifas de las ordenanzas señaladas habida cuenta de la subida experimentada por el I.P.C. desde 1995 a 1997, y desde 1998 a 2001 (ambos inclusive). En consecuencia, habida cuenta de la subida experimentada por el I.P.C. desde 2002 a 2003 (ambos inclusive), siendo 4% y 3,6%, respectivamente, se expone al público por plazo de 30 días hábiles los mencionados acuerdos y disposiciones dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas de conformidad con el artículo 17 de la Ley 39/88, de Haciendas Locales.

En el caso de que no se presenten reclamaciones contra el expediente en el plazo anteriormente indicado, se entenderán definitivamente aprobados en base al artículo 17 de la mencionada ley.

En Beas de Segura, a 11 de mayo de 2004.—El Alcalde, LOPE MORALES ARIAS.

— 32321

Ayuntamiento de Peal de Becerro (Jaén).

Edicto.

Don DIEGO PLAZA MARTÍNEZ, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Peal de Becerro.

Hace saber:

Que por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 11 de mayo de 2004, acordó aprobar por unanimidad y por lo tanto con la mayoría absoluta legal, el Acuerdo Económico y Social del Personal Funcionario de este Ayuntamiento y su correspondiente publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Acuerdo Económico y Social para el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Peal de Becerro

Título I

Sección Primera Ámbitos

Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el Ayuntamiento de Peal de Becerro.

Artículo 2.—Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquiera otra naturaleza de los/las empleados/as públicos/as que por cuenta del Ayuntamiento de Peal de Becerro, prestan sus servicios en Régimen Funcionario.



Artículo 3.—Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno Corporativo, siendo su duración desde la fecha de la aprobación, hasta el 31 de diciembre de 2004.

Sección Segunda
Conflictos y Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia

Artículo 4.—Las partes firmantes del presente Acuerdo Económico y Social acuerdan crear una Comisión Paritaria para la Resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación del mismo. Dicha Comisión estará formada por cuatro miembros de los Órganos de representación sindical del Ayuntamiento de Peal de Becerro e igual número de miembros en representación de la Corporación Local, firmantes del presente Convenio Colectivo.

La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios, para el informe y asesoramiento de los asuntos 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. No obstante, sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días laborales desde su petición y como mínimo, automáticamente después de la celebración de Mesa General de Negociación. Su Presidente y Secretario serán nombrados en la primera reunión de constitución.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el personal Funcionario afectado por el ámbito del presente Acuerdo y entrarán en vigor al día siguiente de su adopción debiendo publicarse en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y deberá someterse a ratificación del Pleno Corporativo cuando supongan una modificación sustancial del mismo, y se incorporarán al texto del Convenio, sin perjuicio de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

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

Sección Tercera
Condiciones más favorables

Artículo 5.—Las condiciones acordadas en el presente Acuerdo Económico y Social tienen carácter de mínimas, quedando, en consecuencia, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y a aquellas otras que pudieran adoptarse o estén adoptadas.

Título II
Denuncia, revisión y prórroga

Artículo 6.—El presente Convenio se prorroga por años naturales, a partir del 2004, de forma tácita si no media expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes al término de su período de vigencia o a cualquiera de sus prórrogas, entendiéndose vigente hasta la aprobación del siguiente Convenio Colectivo.

Artículo 7.—No obstante lo anterior, la tabla salarial y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica, garantizando, en todo caso, lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Debido a la pérdida de poder adquisitivo, la Comisión Paritaria negociará anualmente la pérdida de poder adquisitivo para su retribución cuando la legislación vigente lo permita.

Título III
Plantilla, oferta y provisión de plazas y puestos

Artículo 8.—Plantilla Presupuestaria.

Anualmente, la Corporación Municipal aprobará, junto con los Presupuestos, las Plantillas de ésta y de sus Organismos Autónomos, que deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas. Igualmente aprobará la relación de puestos de trabajo.

Artículo 9.—En cuanto a la Oferta de Empleo, Bases de Selección, Sistemas de Selección, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Selección de Personal se estará a lo que consensúe la Mesa Paritaria y apruebe el Pleno Corporativo, en el plazo de cuatro meses a partir de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 10.—Desempeño Temporal de puestos de trabajo de superior categoría.

Cuando un puesto de trabajo de superior categoría, quede vacante o cuando su titular no pueda desempeñarlo, podrá ser cubierto de forma provisional, en caso de urgente e inaplazable necesidad, a instancia de Órganos decisorios competentes de la Corporación u Organismos Autónomos, con un/a empleado/a que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo, debiendo cubrirse el puesto con carácter definitivo por concurso entre los empleados públicos que reúnan los requisitos definidos en la relación de puestos de trabajo, en el plazo máximo de un año.

A este/a empleado/a se le reservará el puesto de trabajo de origen y percibirá la totalidad de las retribuciones con que esté dotado el puesto de trabajo que realmente desempeña.

Título IV
Jornada y horario

Artículo 11.—Calendario Laboral.

Anualmente se aprobará un calendario laboral por Centro de trabajo, que contendrá el número total de horas anuales de trabajo efectivo, el horario diario y semanal, así como la distribución anual de la jornada. Para el presente Convenio, la jornada laboral será de 35 horas semanales, de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes. Cualquier Modificación de Horarios en algún puesto de trabajo por necesidad del servicio será arbitrado, de acuerdo con los representantes legales de los/las trabajadores/as.

Para el colectivo de Policía Local, se respetarán los acuerdos adoptados hasta el día de la fecha entre las partes en lo referente a Calendario, Descansos, Horarios especiales en fiestas y Verano y compensación de jornada de trabajo. Su modificación deberá ser acordada por la Mesa de Negociación.

Anualmente se revisará el calendario, para adaptarlo a los días declarados festivos.

Artículo 12.—Descanso entre jornada

Se dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios, siempre que la jornada sea de cuatro horas o más. La determinación, control y fijación de los turnos de descanso corresponderá a la Dirección de los Servicios, cuidando que el mismo quede debidamente atendido en todo momento. Para las jornadas de menos de cuatro horas el período de descanso será de 15 minutos diarios.

Artículo 13.—Cumplimiento de horario

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

B) Flexibilidad horaria de 8 a 17 h. (trabajadores con niños en edad escolar).

Artículo 14.—Horario especial en fiestas y verano.

Durante los tres días laborales de Semana Santa y Navidad y los cuatro días de feria local, se reducirá la jornada de trabajo en una hora a la entrada y otra a la salida

Se establece un horario especial de verano desde el 15 de junio al 15 de septiembre, siendo su entrada a las 8 horas y su salida a las 14 horas.

Artículo 15.—Descanso semanal.

Con carácter general, se tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos. No obstante, el calendario laboral anual de cada centro de trabajo, determinará la forma de descanso semanal obligatorio.



Artículo 16.—Compensación Jornada de Trabajo.

Se establecerá por la Mesa Paritaria la compensación de La jornada de trabajo realizada de forma extraordinaria en domingo o festivo o por requerimiento del servicio fuera de la jornada normal de trabajo.

Título V

Formación, perfeccionamiento y promoción

Artículo 17.—Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia de la formación de los/las empleados/as públicos/as, se comprometen anualmente a la elaboración y puesta en marcha de programas de formación continuada, reciclaje y promoción profesional de los/ las citados/as empleado/as.

Los empleados/as públicos tendrán derecho a un mínimo de 40 horas anuales de formación o perfeccionamiento convocados por Organismos oficiales.

Los/las empleados/as públicos/as, tendrán derecho por asistencia a cursos de perfeccionamiento, convocados por Instituciones u Organismos Oficiales, el tiempo por el que estén anunciados.

El/la empleado/a público/a tendrá derecho a la percepción de dietas, gastos de locomoción e importe de la matrícula correspondiente, cuando la asistencia a los mismos se realice a iniciativa o indicación del Ayuntamiento.

Artículo 18.—Mesa de Formación.

Estará constituida por la Mesa paritaria.

Funciones:

—Negociación y Propuesta sobre bases de funcionamiento y organización de los Planes de Formación.

—Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los Planes anuales de Formación.

—Negociación sobre admisión o denegación de los cursos referidos a la formación externa. Velando por un reparto equitativo de los fondos destinados a la formación externa.

Título VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 19.—Vacaciones.

Las vacaciones son el período de descanso retribuido al que el empleado público tiene derecho «todos los empleados tienen derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido fue menor».

Determinación del período de vacaciones.

Las vacaciones anuales de los empleados públicos se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferente del señalado anteriormente previa petición del empleado y salvaguardando las necesidades del servicio.

Cuando un empleado desee vacación por un período de tiempo diferente al señalado con carácter general, el jefe de la unidad, donde éste presta sus servicios, hará constar esta circunstancia particular en el cuadro de vacaciones de personal de la unidad, junto con su informe o visto bueno, sin que sea necesario argumentar los motivos o razones de la petición. El período de tiempo en que han de disfrutarse las vacaciones se determinará teniendo en cuenta la elección del empleado y condicionada a las necesidades del servicio. Corresponde al jefe de la unidad apreciar, en cada caso, si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas.

Duración.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero

del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Períodos vacacionales.

El período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias a que se refieren los artículos 71 y 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, o los permisos recogidos en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, computarán como servicios efectivos. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

—Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

—Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

—Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

—Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

Enfermedad sobrevenida previa a las vacaciones.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional. Corresponde al jefe de la unidad apreciar si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas.

Enfermedad sobrevenida durante las vacaciones.

La enfermedad sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe; por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.

En caso de coincidencia en la petición de vacaciones de varios/as empleados/as públicos/as, tendrán preferencia la que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones y por este orden:

—Rotación en los períodos vacacionales (no haber disfrutado del período solicitado en años anteriores).

El Ayuntamiento elaborará un plan de vacaciones, con fecha límite del 30 de abril, que será estudiado por los representantes legales de los/las empleados/as públicos/as y negociados por ambas partes, buscándose siempre las necesidades y conveniencias del Centro o Servicio o de los/las propios/as trabajadores/as, estableciéndose a ser posible turnos rotatorios.

b) Las vacaciones anuales, por acuerdo de las partes, podrán ser disfrutadas en períodos mínimos de siete o catorce días naturales. Debiendo mediar en este caso un período mínimo ininterrumpido de siete días naturales, entre un período y otro.

Artículo 20.—Permisos extraordinarios.

A lo largo del año el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de 6 días de permiso extra retribuido, así como los días 24 y 31 de diciembre, sin que sea necesaria la previa justificación.

Artículo 21.—Permiso por maternidad o adopción.

En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso del fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las



seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Cómputo del tiempo.

El tiempo de permiso por maternidad ha de empezar a computarse a partir de la fecha en que el empleado lo solicita, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, o, en último caso, a partir de la fecha del parto.

Derecho al permiso en el caso de no supervivencia del nacido.

Las empleadas tienen derecho al permiso de maternidad, tanto en los casos de nacimiento como en los de no supervivencia del recién nacido y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto viable.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los supuestos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores, o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada según corresponda, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. (Artículo 30.3 de la Ley 30/1984, adicionado por la Ley 39/1999.)

Artículo 22.—Reducción de jornada

A) Por guarda legal de un menor o ascendiente.

El empleado con un hijo menor de nueve meses tiene derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora. [Artículo treinta. 1.e) de la Ley 30/1984.]

Cuidado de más de un hijo.

El permiso se concede a los empleados, sean éstos hombres o mujeres. Si ambos cónyuges trabajan, sólo a uno de ellos. Cuando existan dos o más hijos menores de nueve meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. Acumulación con reducción de jornada por razones de guarda legal. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de nueve meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

El empleado que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, anciano que requiera especial dedicación o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones. Reglamentariamente se determinará la distribución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones. [Art. 30.1 f) Ley 30/1984].

Para solicitar los permisos precedentes, muchas veces será suficiente la mera petición verbal del interesado y tomar nota del permiso. Cuando por alguna causa sea necesario hacer la solicitud por escrito, el interesado podrá utilizar el modelo oficial normalizado disponible en su Departamento u Organismo o formular escrito libre en el que figuren consignados los datos generales de identificación establecidos en el artículo 69.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo, además de los referidos a su situación funcional o laboral.

B) Por aproximación a la edad de jubilación.

Los/las empleados/as públicos/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, con la reducción de retribuciones al 60% ó al 80%, respectivamente, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. La concesión inicial será de seis meses prorrogables automáticamente, salvo resolución en contra, por períodos semestrales hasta la edad de jubilación.

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura jubilación, se establecerá la siguiente reducción horaria:

Tener cumplidos 60-64 años, dos horas de reducción.

Para disfrutar de esta reducción horaria se adquiere el compromiso de jubilarse a la edad de 65 años; teniendo que comunicar por escrito a la Corporación este compromiso.

C) En procesos de recuperación por razón de enfermedad.

Los/las empleados/as públicos/as, que la precisen, podrán solicitar reducción de jornada, de manera temporal, en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. La reducción de jornada y retribuciones, será en la misma proporción que la establecida en el apartado B).

Artículo 23.—Licencias sin sueldo.

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses, ni inferior a un mes, dentro de un período de dos años. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Mesa General de Negociación, se podrán conceder períodos distintos de los indicados.

Artículo 24.—Permisos con sueldo.

Se concederán permisos con sueldo por las siguientes causas justificadas:

Por razón de matrimonio, el empleado/a tendrá derecho a una licencia de quince días. (Artículo 71.1 de la Ley de Funciones Civiles del Estado).

Cómputo de los días. Los quince días de duración de la licencia se han de entender como días naturales y pueden ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o en parte a aquel en que se celebre el matrimonio. Su disfrute puede ser bien continuado o partido, distribuyendo en este caso los quince días en dos períodos, antes y después de la fecha del matrimonio.

Nacimiento de un hijo o muerte o enfermedad grave de un familiar.

Por nacimiento de un hijo o muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán permisos de dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días cuando sea en distinta localidad. [Artículo treinta.1.a) de la Ley 30/1984.]

Carácter continuado de los permisos.

Los dos o cuatro días de permiso han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del permiso, independientemente de que éstos sean hábiles o festivos.

Supuestos de circunstancias particulares.

En el supuesto de parto múltiple o de muerte o enfermedad grave de varios familiares, tal circunstancia no supone causa para que sea concedido un permiso de mayor duración.

En lo sucesivo, el término cónyuge o matrimonio se hace extensivo a pareja de hecho.

Por cambio de domicilio, que implique mudanza, dos días naturales.



Por exámenes oficiales. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración. [Artículo treinta.1.d) de la Ley 30/1984.] Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la Administración se compromete a: * Conceder permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional. (Acuerdo Administración-Sindicatos para modernizar la Administración y mejorar las condiciones de trabajo, de fecha 16 de noviembre de 1991.)

Carácter definitivo o final de los exámenes. En los términos «exámenes finales» y «pruebas definitivas de aptitud y evaluación» deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa.—Inclusión de pruebas selectivas convocadas por las Administraciones y Organismos Públicos. Dentro del enunciado literal del apartado d) del artículo treinta de la Ley 30/1984, deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes convocatorias para ingreso en los Cuerpos o Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos.

Duración del permiso.

El permiso debe concederse por el tiempo mínimo pero también suficiente para que la norma cumpla su objetivo de hacer posible la asistencia a exámenes y pruebas definitivas de aptitud. Las circunstancias particulares concurrentes en cada caso deberán ser ponderadas adecuadamente por el centro decisor para que la concesión o denegación del permiso se ajuste al criterio general señalado en el párrafo anterior. Con carácter general orientativo cabe decir que, en el caso de que los exámenes se celebren, necesariamente y no por opción del funcionario, fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento al lugar de examen. Con el mismo carácter general orientativo, cabe indicar que si los exámenes se celebran en la misma localidad y en día inhábil o fuera del horario de trabajo del funcionario solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso.

Carácter oficial del centro.

Los exámenes finales o pruebas definitivas han de tener lugar en centros oficiales.

Los representantes sindicales por asistencia a congresos, cursos de formación, etc., relacionados con la actividad sindical, aquellos días indispensables para la realización de dichas funciones previa petición a la Jefatura de personal.

h) Los/las empleados/as públicos/as que sean elegidos legalmente por su sindicato para asistir a Congresos Sindicales, el tiempo indispensable para ello.

j) Por deberes públicos y personales de carácter inexcusable, el tiempo necesario para ello.

k) Por consulta médica, el tiempo imprescindible para ello.

m) Por otros motivos particulares, previa instancia razonada y autorización del Órgano competente.

Los permisos se solicitarán con una antelación mínima de 6 días, salvo razones de urgencia debidamente justificadas, debiendo contestarse con una antelación de 48 horas como mínimo, considerándose concedidos de no existir respuesta. Si el permiso solicitado es para la asistencia a cursos de formación, la antelación mínima será de 15 días. En caso de no cumplirse los plazos de solicitud, los días de permiso disfrutados se computarán con cargo a los 6 días de permiso extraordinarios o a las vacaciones reglamentarias del empleado/a público/a.

Título VII

Modificación y suspensión del contrato de trabajo

Sección Primera

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 25.—Estabilidad en el puesto de trabajo.

Cada empleado/a público/a estará destinado en un puesto de trabajo dentro del organigrama funcional de cada Área, Servicio o Unidad

Administrativa, en congruencia con la relación de puestos de trabajo, aprobada por el Pleno Corporativo.

Artículo 26.—Traslado por necesidades del servicio.

Artículo 27.—Movilidad geográfica.

Artículo 28.—Permuta de destino.

B) En el ámbito de otras Administraciones Públicas:

Siempre que esté garantizada la reciprocidad y de mutuo acuerdo entre empleados/as públicos/as, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo de distintas Administraciones Públicas, podrán permutarse los mismos, previa solicitud a la Presidencia de la Corporación, que resolverá al efecto.

Sección Segunda

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 29.—Excedencias.

Las excedencias podrán ser forzosas, voluntarias y especiales:

a) La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno y centro, y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

b) Excedencia voluntaria: Para solicitar el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados. Estos empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

El Ayuntamiento, en el plazo de 30 días a partir de la fecha de solicitud, resolverá sobre la procedencia o no de la concesión.

Tras el primer año de excedencia, podrá solicitarse prórroga de otro año sin necesidad de reincorporación. A partir del segundo año no se concederán más prórrogas y, en consecuencia, la plaza podrá ser amortizada o cubierta reglamentariamente.

El/la empleado/a público/a, en ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de 2 años efectivos de servicio en el Ayuntamiento, desde la fecha de su reingreso.

El/la empleado/a público/a deberá solicitar su reingreso dentro de los sesenta días anteriores al término de la excedencia.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en las solicitudes, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro de los 15 días siguientes a su concesión.

c) La excedencia especial se concederá para atender al cuidado de cada hijo, con un período no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los empleados. En caso de que dos empleados generasen el derecho a dis-



frutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Título VIII
Salud laboral

Artículo 30.—Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud velará por la observancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas por la legislación vigente en la materia, sometiéndose en su organización y funcionamiento al Reglamento aprobado al efecto.

Artículo 31.—Funciones.

a) Promover en el Centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y promover 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/las empleados/as públicos/as.

c) Tramitación de expedientes de penosidad y peligrosidad.

d) Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades laborales podrá ser acordada por decisión de la mayoría de sus miembros y solicitar la intervención de la Autoridad Laboral competente.

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

f) Instar al Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la realización de reconocimientos médicos periódicos para todos los/las empleados/as públicos/as del Ayuntamiento.

Los delegados de prevención dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 32.—Revisión médica.

Será obligatorio para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para todos los/las empleados/as públicos/as del Ayuntamiento, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Los/las empleados/as públicos/as de nuevo ingreso deberán someterse a un reconocimiento médico antes del inicio de su actividad laboral a través de los medios que el Ayuntamiento establezca.

Artículo 33.—Puestos de trabajo especiales.

En aquellas circunstancias en que un/una empleado/a público/a, por edad u otras razones fisiológicas, tenga mermada su capacidad física o intelectual para el ejercicio de las funciones propias de su categoría, será adscrito a otro puesto de trabajo adecuado a su actual estado o situación y para el que conserve la aptitud necesaria, previa solicitud e informe del médico de salud laboral y estudiándose cada caso concreto por el Comité de Seguridad y Salud, siendo resuelto por el Presidente de la Corporación.

De ser posible, se procurará que el cambio de puestos se realice dentro del mismo Servicio o Centro al que estuviere adscrito.

Artículo 34.—Trabajos penosos, peligrosos o contagiosos.

El Ayuntamiento, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud elaborará una relación de los puestos de trabajo que tengan el carácter de penoso, peligroso y contagioso dentro del presente año.

Artículo 35.—Prendas de trabajo.

A los/las empleados/as públicos/as que por las peculiaridades de su trabajo, así lo requieran, se les proveerá de la indumentaria necesaria para la realización del mismo.

Artículo 36.—Protección a la mujer embarazada.

La empleada pública embarazada, tendrá derecho, previa solicitud al Comité de Seguridad y Salud, a que por éste se estudie si el tra-

bajo que desempeña puede afectar a su estado. En caso afirmativo, se adscribirá a un puesto de trabajo que pueda desempeñar de forma inmediata

Artículo 37.—Minusválidos/as.

El Ayuntamiento adecuará sus instalaciones para el acceso de minusválidos/as.

Título IX
Atenciones Sociales

Artículo 38.—Incapacidad Temporal.

El Ayuntamiento abonará al empleado/a público/a que se encuentre en situación de I.T., la cuantía correspondiente a la diferencia entre el 100% de su salario y el subsidio que le corresponda por parte de la Seguridad Social, hasta su pase a Invalidez Provisional, o situación asimilable conforme a la legislación vigente, siempre que se acuda a las revisiones del médico/a de empresa.

Artículo 39.—Prestaciones Sanitarias Extraordinarias.

Se establecen las siguientes prestaciones sanitarias para los empleados públicos :

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. Gafas por indicación justificativa: | 100 euros (por tres años). |
| 2. Prótesis dental media: | 150 euros (10 años). |
| 3. Prótesis dental completa: | 300 euros (10 años). |
| 4. Pieza dental implantada: | 30 euros (10 años). |
| 5. Prótesis auditiva: | 100 euros (5 años) |

Artículo 40.—Ayudas por Minusvalía.

El Ayuntamiento, abonará a sus empleados/as públicos/as, por cónyuge o hijo/a minusválido/a, con una disminución de su capacidad al menos del 33% la cantidad de 100 euros mensuales. Dicha ayuda será incompatible con la percepción de cualquier otra, recibida por el mismo concepto, de otro Organismo o Administración Pública. Para ser beneficiario de esta prestación, el discapacitado no podrá superar el 70% del S.M.I.

Artículo 41.—Ayuda por Natalidad o Adopción.

Se establece una ayuda de 100,00 euros por el nacimiento o adopción de cada hijo/a de los/las empleados/as públicos/as

La percepción de esta ayuda será incompatible con la que pueda conceder por el mismo concepto cualquier Entidad o Administración Pública.

Artículo 42.—Ayuda por Nupcialidad o inscripción en un Registro de parejas de hecho.

Se establece una ayuda por Nupcialidad de 240,40 euros para los/las empleados/as públicos/as. Por única vez.

Artículo 43.—Becas.

A los empleados fijos que cursen estudios oficiales, relacionados con su trabajo o promoción profesional, le concederá previa petición y justificación del interesado, Becas por un importe máximo de 180 euros correspondientes a los gastos que le represente la matrícula y la adquisición de libros de estudio. Estas Becas serán incompatibles con la percepción de otras de la Administración Pública y para ser beneficiario deberá superar el 80% de las asignaturas o curso matriculado.

Artículo 44.—Jubilaciones y Ayudas por fallecimiento.

1. El Pleno de la Corporación podrá acordar la jubilación anticipada indemnizando a los/las empleados/as públicos 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:

- | | |
|--|------------------|
| Para los/las trabajadores/as de 60 años: | 27.045,54 euros. |
| Para los/las trabajadores/as de 61 años: | 22.838,46 euros. |
| Para los/las trabajadores/as de 62 años: | 18.030,36 euros. |
| Para los/las trabajadores/as de 63 años: | 14.424,29 euros. |



Para los/las trabajadores/as de 64 años: 10.818,22 euros.

2. Aquellos empleados/as fijos/as que no se acojan a lo dispuesto en el párrafo anterior, y causen baja por jubilación o invalidez, llevando al menos diez años de servicio en la Corporación, tendrán derecho a una gratificación de una mensualidad de sus retribuciones, con todos los conceptos retributivos que aparecen en nómina.

3. Se abonará a los herederos/as legales de los/las empleados/as públicos/as que fallezcan en estado de servicio activo a excepción de los incluidos en el artículo 48, una gratificación consistente en una mensualidad de sus retribuciones, con todos los conceptos retribuidos que aparezcan en nómina.

Artículo 45.—Fallecimientos por accidentes.

El Ayuntamiento suscribirá un seguro de accidentes que, en caso de fallecimiento o invalidez producida por accidente en acto de servicio, garantice a los/las herederos/as legales o empleados/as laborales afectados/as, la percepción de la indemnización correspondiente por muerte o invalidez establecido en la póliza.

Artículo 46.—Gratificación por continuidad en el empleo.

El Ayuntamiento abonará a los/las empleados/as públicos/as que, a partir de la vigencia de este Convenio, cumplan los 30 años de servicio prestados en este Corporación y Organismos Autónomos, una gratificación consistente en una mensualidad de sus retribuciones.

Artículo 47.—Ayuda escolar.

Anualmente y el mes de Octubre, el Ayuntamiento abonará en este concepto una cantidad por hijo y nivel de estudios de:

1. Guardería: 36,06 euros.
2. Infantil y Primaria: 60,10 euros.
3. Secundaria: 90,15 euros.
4. Estudios universitarios: 150,25 euros.

Artículo 48.—Póliza de Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento, suscribirá una Póliza de Responsabilidad Civil para todos aquellos empleados/as que en el ejercicio de sus funciones puedan ocasionar daños a terceros.

Artículo 49.—Anticipos reintegrables.

Los/las empleados/as laborales fijos/as afectados/as por el presente Convenio, tendrán derecho a la percepción de anticipos, según las siguientes modalidades:

- a) Hasta 2.163,00 euros reintegrables en 36 meses.
- b) Hasta 1.442,00 euros reintegrables en 24 meses.
- c) Hasta 721,00 euros reintegrables en 12 meses.

Los criterios de concesión, así como de la cuantía de los fondos para cada una de las modalidades, serán fijados por la Mesa Paritaria.

Artículo 50.—Medidas de Empleo.

1. No se realizarán horas extraordinarias con carácter habitual.
2. No se podrán trabajar más de 80 horas extraordinarias al año, salvo causa de fuerza mayor.
3. Ningún/a empleado/a del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni percibirá, por tanto, más de un salario.

Título X Condiciones económicas

Artículo 51.—Retribuciones.

El personal del Ayuntamiento afectado por el presente Convenio recibirá sus retribuciones mensualmente, integradas por los siguientes conceptos:

Retribuciones básicas:

- Sueldo base.
- Antigüedad.

—Pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Complemento de productividad.
- Gratificación por servicios extraordinarios.

Artículo 52.—Sueldo base.

Se define por el salario que el/la empleado/a percibe en función del grupo profesional a que pertenece.

Artículo 53.—Antigüedad.

La antigüedad se computa por trienios, en la misma cuantía que para los/las empleados/as públicos/as de cada nivel determine la Legislación del Estado.

Se reconocerán a los/las empleados/as los servicios prestados en cualquier Administración Pública.

Artículo 54.—Pagas extraordinarias.

Los/las empleados/as públicos/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias anuales, una en junio y otra en diciembre, consistentes cada una de ellas el total de sus retribuciones.

Artículo 55.—Complemento de destino.

Se determinará en función del grupo a que pertenezca el puesto de trabajo, según la particular preparación técnica o especial responsabilidad que implique su desempeño. Su cuantía para el presente año será la que se especifica en la Legislación vigente.

Artículo 56.—Complemento específico.

El Complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su responsabilidad, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Estas Condiciones pueden ser las siguientes:

- a) De especial dificultad técnica: Todos los puestos tienen asignada, al menos esta condición.
 - b) De responsabilidad o mando que se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad por manejo o recaudación que conlleven o puedan conllevar quebranto de moneda o que tengan contacto directo con los ciudadanos.
 - c) De penosidad y peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúna alguna de estas circunstancias:
 1. Realizar la jornada laboral a la intemperie.
 2. Contacto periódico con sustancias tóxicas
 3. Exposición a riesgos físicos.
 4. Realizar tareas de vigilancia o custodia uniformados y portando arma y/o defensa personal
 - d) De dedicación:
 1. De turnicidad y/o nocturnidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos, días festivos o en régimen de jornada partida.
 - e) De incompatibilidad que se asignará a aquellos puestos de trabajo incompatibles con el desempeño de actividades profesionales privadas.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores conforman el complemento específico, con el valor que para cada uno de ellos se determinará durante el ejercicio 2004, aplicándose hasta entonces las cuantías definidas en los anexos de personal del Presupuesto vigente de este Ayuntamiento.

La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares se realizará a través de la Relación de puestos de trabajo.



Artículo 57.—Complemento de productividad.

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la empleado/a público/a desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Los criterios generales, serán negociados anualmente en la Mesa General de Negociación.

La percepción de este complemento no generará derechos adquiridos a favor de los/las empleados/as públicos/as afectados/as.

Artículo 58.—Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

Los/las empleados/as públicos/as de el Ayuntamiento, que realicen servicios extraordinarios fuera de su jornada normal de trabajo se compensarán con descansos o festivos, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, a razón de 1 hora y 20 minutos la hora ordinaria y de 2 horas la hora ordinaria en festivos. Sólo en casos excepcionales, y ante la imposibilidad de la compensación, se abonarán.

Estas gratificaciones no podrán ser de carácter fijo en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Artículo 59.—Plus por uso de vehículo propio.

Los empleados públicos que utilicen su vehículo propio al servicio de la Corporación en el ejercicio de sus funciones, percibirán además de las cuantías ya establecidas legalmente, un plus de 30 euros/mes.

Artículo 60.—Indemnizaciones por razón del Servicio y Ayudas por desplazamientos.

A los/las empleados/as públicos/as afectados/as por el presente Convenio, cuando generen gasto por manutención, conforme a los siguientes apartados, se les indemnizará por los conceptos y cuantías que se establecen a continuación y de acuerdo con las bases de ejecución del presupuesto:

Por alojamiento: 50 euros; esta cantidad se elevará al importe real del alojamiento en el caso de estar justificado.

Por manutención: 48 euros.

Dieta completa: 98 euros.

Dieta Media: 24 euros.

Kilometraje vehículo propio: 0,17 euros/Km.

Título XI

Faltas y sanciones

Artículo 61.—La graduación de faltas y sanciones aplicables al personal sujeto al presente Convenio, serán las tipificadas en los artículos 146 y siguientes del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril («B.O.E.» 22 de abril), por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y Real Decreto 33/1986, de 10 de enero («B.O.E.» 17 de enero), por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

La propuesta de sanción se comunicará, en cualquier caso, al Comité de Empresa.

Título XII

Sección Primera

Condiciones sindicales y de representación de los/las empleados/as públicos/as

Artículo 62.—Derecho Sindical.

La Corporación y los Sindicatos firmantes legalmente constituidos se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 63.—Competencias Sindicales.

A través del presente Convenio se establecen las siguientes:

1. Es competencia de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, la defensa de los intereses generales y específicos de los/las empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Peal de Bequerro y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los/las empleados/as públicos/as y que vayan a tratar en las Comisiones Informativas de Régimen Interior y Personal. A estos efectos se negociarán previamente con los representantes legales en la Mesa General de Negociación; en caso de no negociarse previamente, las secciones sindicales asistirán representadas por un miembro cada una a la Comisión Informativa, con voz y sin voto, dándoles traslado de las copias de las Actas de la Comisión Informativa de Régimen Interior y Personal y de los Consejos de Administración de los Organismos Autónomos, en las que consten acuerdos que afecten a empleados/as públicos/as.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleados/as públicos/as de Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos.

c) De la copia básica de contratos.

d) De las relaciones de las bolsas de trabajo.

e) De la asignación que se efectúe a empleados/as públicos/as de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales emitirán informe, en un plazo máximo de 8 días, a partir de ser requerido, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento legal le confiere para ejercer acciones judiciales, en el ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros.

5. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales deberán ser consultados preceptivamente en los casos de modificación de la plantilla, relación de puestos de trabajo y organigramas, así como en los supuestos de cambios de horario y turnos, siempre que dicha modificación no tenga carácter transitorio.

6. En todas las oposiciones, concursos o pruebas selectivas, tomará parte, como vocal de las mismas, un/a empleado/a público/a designado por el Presidente de la Corporación, a propuesta de los Organos de Representación.

7. Serán objeto de negociación con los Órganos de Representación de los/las empleados/as públicos/as, los siguientes aspectos:

La formación de la Oferta de Empleo Público.

Las bases y baremos de los concursos de traslado.

Los sistemas y bases de selección del personal de plantilla y contratado.

Artículo 64.—Garantías Sindicales.

Las Secciones Sindicales y Órganos de Representación gozarán de las siguientes garantías:

1. Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.

2. No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.

3. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por necesidades manifiestas del servicio hubiera de ser trasladado, éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

4. Disponer, cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, así como el Secretario General de cada Sección Sin-



dical, del tiempo legalmente establecido para la realización de sus funciones.

5. Los representantes de los/las empleados/as públicos que tengan cargos en sindicatos a nivel provincial, regional o federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado de la convocatoria de las actividades para las que han sido citados oficialmente.

6. La Corporación mantendrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, locales, tabloneros de anuncios y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

7. Se dispondrá de 4 horas máximo mensuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, las cuales, corresponderán a los órganos de representación y secciones sindicales en función de la representación obtenida

8. Además de lo expuesto anteriormente, las Secciones Sindicales tendrán garantizado el derecho a:

Repartir propaganda.

Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota de sus afiliados.

Artículo 65.-Obligaciones Sindicales.

Los representantes de los/las empleados/as públicos en los Órganos de Representación y en las Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/las empleados/as.

c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias que conozcan en razón de su cargo y que tengan el carácter de reservadas.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Artículo 66.-En lo no previsto en el presente Convenio en materia sindical, se estará en los dispuesto en la Ley 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Sección Segunda
Mesa General de Negociación

Artículo 67.-Creación y Composición de la Mesa General de Negociación.

La Mesa General de Negociación, es el Órgano de negociación de todos los/las empleados/as públicos/as del Ayuntamiento, la cuál se constituirá dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio y estará compuesta por los miembros de la Mesa paritaria.

Disposiciones adicionales

Primera.-Las disposiciones contenidas en el Título IX (Atenciones Sociales) serán de aplicación al personal que permanezca contratado como mínimo durante nueve meses ininterrumpidos en este Ayuntamiento.

Relación de categorías, puestos de trabajo genéricos por grupo de titulación y retribuciones mensuales

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Salario base	C.Des-tino	C. Espe-cífico
A	23	Secretaría	1.048,64	519,35	354,97
A	23	Intervención	1.048,64	519,35	354,97
B	22	Arquitecto Técnico	890,00	484,59	727,00
C	18	Administrativo Jefe Ne-gociado	663,43	375,23	369,60
C	18	Administrativo Jefe Ne-gociado	663,43	375,23	369,60

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Salario base	C.Des-tino	C. Espe-cífico
C	16	Jefe de Policía Local	663,43	332,58	251,53
C	14	Policía Local	663,43	289,89	229,28
C	14	Policía Local	663,43	289,89	229,28
C	14	Policía Local	663,43	289,89	229,28
C	14	Policía Local	663,43	289,89	229,28
C	14	Policía Local	663,43	289,89	229,28
C	14	Policía Local	663,43	289,89	229,28
C	14	Policía Local	663,43	289,89	229,28
D	16	Aux. Administrativo Te-sorero	542,47	332,58	369,60
D	16	Aux. Administrativo Re-caudador	542,47	332,58	369,60
D	16	Aux Administrativo Jefe Negociado	542,47	332,58	391,85
D	14	Auxiliar Administrativo	542,47	289,89	165,63

Acta de la Mesa de Negociación del Acuerdo Económico y Social del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Peal de Becerro

Asistentes:

Por la Corporación:

Presidente: Alcalde: D. Diego Plaza Martínez, con D.N.I.: 25966492K, como Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Peal de Becerro (Jaén), con C.I.F.: P-2306600-D, y domicilio en la Plaza del Ayuntamiento, n.º 1.

Vocales: Concejales: D.ª Juana Pérez Oller, D.ª Juana Moreno Vela y D.ª Ana Dolores Rubia Soria.

Representantes sindicales del los empleados públicos del Ayuntamiento de Peal de Becerro:

-D. Miguel Martínez Ortiz, con D.N.I.: 26475378-D, en representación del sindicato U.G.T

-D. Antonio Padilla Mesas, con D.N.I.: 26439741-E, en representación del sindicato U.G.T.

-D. Manuel Peña Torres con D.N.I.: 26472734-X, en representación del sindicato U.G.T.

-D. José Fernández Torres con D.N.I.: 26443344-Z, en representación del sindicato CC.OO.

Secretario de la Corporación Municipal: D. Antonio López Moreno.

En la Casa Ayuntamiento de Peal de Becerro, siendo las catorce horas del día 30 de abril de 2004, se reúnen los señores relacionados anteriormente, miembros de la Mesa de negociación del Acuerdo Económico y Social de los empleados públicos del Ayuntamiento de Peal de Becerro para el período 2004 y sucesivos.

Comenzada la reunión se dio cuenta de la redacción definitiva del Acuerdo Económico y Social de los empleados públicos del Ayuntamiento de Peal de Becerro para el ejercicio 2004 y sucesivos. Los representantes sindicales de los trabajadores, aprueban el texto del Convenio; asimismo, se acuerda elevarlo al Ayuntamiento Pleno para su ratificación y aprobación y que una vez obtenida ésta se remita un ejemplar firmado del Convenio y de la presente Acta para su constancia y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Siendo las quince horas, se da por terminada la reunión que firman los asistentes.

D. Diego Plaza Martínez	D. Antonio Padilla Mesas
D.ª Juana Pérez Oller	D. Manuel Peña Torres
D.ª Juana Moreno Vela	D. José Fernández Torres
D.ª Ana Dolores Rubia Soria	D. Miguel Martínez Ortiz



El Secretario: D. Antonio López Moreno.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Peal de Becerro, a 13 de mayo de 2004.—El Alcalde, DIEGO PLAZA MARTÍNEZ.

– 32300

Ayuntamiento de Úbeda (Jaén).

Edicto.

Don JUAN PIZARRO NAVARRETE, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Úbeda.

Hace saber:

Que la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el 20 de mayo de 2004, informó favorablemente la Cuenta General del Ayuntamiento de Úbeda del año 2003.

En consecuencia, dicha Cuenta General junto con el informe de la Comisión Especial de Cuentas, se encuentra expuesta al público en la Intervención General de este Ayuntamiento para que durante el plazo de 15 días hábiles y ocho más los interesados legítimos puedan presentar reclamaciones, reparos u observaciones que estimen oportunas.

En Úbeda, a 24 de mayo de 2004.—El Alcalde-Presidente, JUAN PIZARRO NAVARRETE.

– 35350

Ayuntamiento de Úbeda (Jaén).

Edicto.

Don JOSÉ ROBLES VALENZUELA, Concejal Delegado de Tráfico del Ayuntamiento de Úbeda.

Hace saber:

No habiéndose podido realizar las notificaciones correspondientes a resoluciones, recaídas en expedientes sanciones de tráfico, a las personas que figuran a continuación o hallándose las mismas en ignorado paradero, se publica en presente edicto, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, haciéndose constar el contenido de dichas resoluciones que a continuación se transcribe:

«Que habiendo transcurrido el plazo para alegaciones en el expediente referido en la relación anexa sin que el interesado haya formulado ninguna, y considerando que el Decreto de iniciación del procedimiento contiene un pronunciamiento preciso acerca de la responsabilidad imputada, y vista la propuesta favorable del Sr. Instructor, en uso de las atribuciones que confiere a esta Alcaldía el artículo 68.2 de la Ley sobre Tráfico, Circulación a Motor y Seguridad Vial de 2 de marzo de 1990, vengo a imponer a los denunciados que a continuación se relacionan la sanción que igualmente se indica y que deberán abonar en papel de pagos municipales dentro de los 15 días hábiles siguientes a la firmeza de esta resolución, con la advertencia de que, transcurrido dicho plazo sin abonarla, se pasará a su cobro por la vía de apremio, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 84 de la referida Ley».

Contra esta Resolución puede interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de la provincia de Jaén, o ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de la provincia de su domicilio, a su elección, durante el plazo de dos meses a partir de su notificación, pudiendo presentar con carácter previo y potestativo recurso de reposición ante esta Alcaldía dentro del plazo de un mes contado a partir de la notificación del presente edicto:

Infracción al artículo 91 del Reglamento General de Circulación. Sanción de 90,15 euros.

200301211. Díaz de la Blanca, Antonio
día denuncia: 12-12-2003

Infracción al artículo 91 del Reglamento General de Circulación. Sanción de 150,25 euros.

200300964. Martínez de Dios, Juan;
día denuncia: 17-10-2003.

200301006. Moreno Martínez, Melchor;
día denuncia: 21-10-2003.

200301119. Morillo Expósito, Alfonso José;
día denuncia: 21-11-2003.

200301121. García Moreno, Francisco;
día denuncia: 24-11-2003.

200301141. Sánchez Rodríguez, Carlos Jesús;
día denuncia: 12-11-2003.

200301217. Ruiz Gómez, Juan;
día denuncia: 16-12-2003.

200301219. Olmedilla López, Josefa;
día denuncia: 16-12-2003.

200301252. Moreno Mendoza, Arsenio;
día denuncia: 23-12-2003.

200400027. Villar Gutiérrez, Sebastián;
día denuncia: 08-01-2004.

200400071. Villar Gutiérrez, Sebastián,
día denuncia: 20-01-2004.

Infracción al artículo 91.2.1 del Reglamento General de Circulación. Sanción de 150,25 euros.

200301195. Peñas Moya, Juan;
día denuncia: 7-12-2003.

Infracción al artículo 91.2.1B del Reglamento General de Circulación. Sanción de 150,25 euros.

200300986. Rodríguez Espinosa, Juan;
día denuncia: 23-10-2003.

200300958. López García, Juan;
día denuncia: 16-10-2003.

200400048. Cobo Pérez, Juana;
día denuncia: 12-01-2004.

Infracción al artículo 94 del Reglamento General de Circulación. Sanción de 90,15 euros.

200301274. Romero Moreno, Juan Pedro;
día denuncia: 29-12-2003.

Infracción al artículo 94.2 del Reglamento General de Circulación. Sanción de 90,15 euros.

200301194. Granero Tejada, Josefa;
día denuncia: 5-12-2003.

200301263. Moya Saro, Miguel Ángel;
día denuncia: 23-12-2003.

Infracción al artículo 94.2E.1E del Reglamento General de Circulación. Sanción de 90,15 euros.

200301208. Peñas Moya, Juan;
día denuncia: 11-12-2003.

200301239. López Martos, María Teresa;
día denuncia: 20-12-2003.

200301242. García Medina, Francisco;
día denuncia: 20-12-2003.

Infracción al artículo 171.1A.1A del Reglamento General de Circulación. Sanción de 60,10 euros.

200301261. Puerto Fernández, Carmen;
día denuncia: 23-12-2003.

Úbeda, 14 de mayo de 2004.—El Concejal Delegado, JOSÉ ROBLES VALENZUELA.