Ayuntamiento de Linares (Jaén).

Edicto.

Don MANUEL RODRÍGUEZ MÉNDEZ, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Linares.

Hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de mayo de 1993, adoptó el acuerdo de modificar el precio público de ayuda a domicilio, en los siguientes términos.

Modificar la ordenanza reguladora de precio público de ayuda a domicilio en los términos que se indican.

Artículo 3.º.—Los precios públicos de los servicios gravados por la presente Ordenanza, se calcularán en base a las siguientes tarifas en relación con las prestaciones que se indican:

a) Atención profesional y personalizada para atender necesidades con carácter personal como limpieza de viviendas, lavado, planchado y costura de ropa, realización de compras y de comidas, higiene personal, movilidad, cambio de ropa, administración de medicamentos, puesta de aparatos, compañía para ocio (lectura, paseos, etc.), compañía «de vela», apoyo, promoción y educación del usuario y/o de los miembros que convivan en el domicilio y otros de estas mismas características que por imposibilidad personal se precise realizar: 899 pesetas/hora.

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo se hace saber que, contra dicho acuerdo puede interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada.

Linares, a 26 de mayo de 1993.—El Alcalde-Presidente, MANUEL RODRÍGUEZ MÉNDEZ.

— 3869

Ayuntamiento de Beas de Segura (Jaén).

Edicto.

Doña MARÍA PÉREZ BUENO, Secretaria del Ayuntamiento de Beas de Segura.

Certifica:

Que en la sesión celebrada por la Corporación Municipal en Pleno, con carácter ordinario, el día 22 de febrero de 1992, punto X: Urgencias, ruegos y preguntas, se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

B) *Aprobación del Convenio Económico-Social de los empleados públicos del Ayuntamiento, para 1993.*—Por la Sra. Secretaria se da cuenta de las modificaciones propuestas en el Convenio Económico-Social para 1993, presentado por el Delegado de Personal don Juan Manuel Martínez Sánchez y que, fundamentalmente, son las siguientes:

Artículo 1.1.—Ambito personal.

Aplicación del Convenio tan sólo a personal funcionario en propiedad y laboral de carácter fijo o indefinido.

Título IV

Mejoras Sociales

Se circunscriben las mismas tan sólo a los empleados municipales, incluyéndose un nuevo precepto (artículo 29), relativo a ayudas por asistencia a cursos de formación.

Artículo 38.—Dietas.

Este precepto queda redactado en la forma siguiente:

Dado el carácter indemnizatorio que tiene la dieta para paliar gastos que pudieran ocasionarle al trabajador la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fijan en las siguientes cuantías:

Alojamiento: 5.000 pesetas.
Comida: 3.500 pesetas.
Cena: 2.000 pesetas.
Dieta completa: 12.000 pesetas.
Locomoción: 25 ptas./km.

Dichas cantidades no necesitan justificación, salvo que el gasto ocasionado sea mayor que el reflejado en este artículo.

Artículo 54.—Incremento salarial.

Los sueldos de todos los empleados a los que hace referencia este Convenio se incrementarán para el año 1993 en el tanto por ciento que reflejen los presupuestos generales del Estado para dicho año, más un intervalo de nivel de complemento de Destino, y para el Grupo «E» añadir el complemento que resulte en el Complemento Específico.

Los funcionarios que actualmente desempeñan los puestos de trabajo de Intervención y Tesorería, percibirán el nivel de Complemento de Destino máximo, correspondiente a su Grupo, compensándose la diferencia correspondiente al incremento de 12.000 pesetas en su Complemento Específico.

Este incremento se aplicará en las nóminas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1993.

A continuación se procede a votar sobre la estimación o no de la urgencia de este asunto, la cual es apreciada por unanimidad.

La Corporación municipal en Pleno, a la vista de todo lo anterior y del dictamen emitido por la C.I.M., de Hacienda y Personal, por unanimidad,

Acuerda: Aprobar la modificación del Convenio Económico-Social de los empleados públicos del Ayuntamiento para 1993, en los términos transcritos.

Y para que conste, expido la presente de orden y con el visto bueno del Alcalde, en Beas de Segura, a 9 de marzo de 1993.—V.º B.º: El Alcalde (firma ilegible).

Acuerdo Convenio Económico-Social de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Beas de Segura (Jaén)

Título I

Disposiciones Generales

Artículo 1.º.—Ambito personal.

1. Las normas contenidas en el presente acuerdo son de aplicación a todos los empleados públicos fijos, tanto laborales como Funcionarios de Carrera.

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 de la Corporación, señalados en el párrafo 1.º, en lc que sea más favorable.

Artículo 2.º.—Vigencia, duración y denuncia.

El presente Acuerdo entrará en vigor a partir el día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación y hasta el 31 de diciembre de 1993. No obstante sus condiciones económicas deberán ser negociadas para el año 1994.

Si no fuese denunciado por alguna de las partes dentro de los treinta días anteriores a la fecha de su vencimiento, se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas.

Los efectos económicos y sociales, se retrotraerán al día 1 de enero de 1993.

Artículo 3.º.—Condiciones más favorables y garantía personal.

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 empleados más beneficiosas que las fijadas por el presente Acuerdo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas

Instituto de Estudios Giennenses. Boletín Oficial de la Provincia de Jaén. 21/6/1993. Página 8

por las condiciones que, con carácter general se establezcan en acuerdos posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Artículo 4.º.—Comisión de vigilancia e interpretación.

En el plazo no superior a treinta días a partir de la fecha de aprobación del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión para la resolución de conflictos, vigilancia, interpretación y aplicación del mismo y estará compuesta paritariamente por miembros de la Corporación, el Delegado de Personal y un representante de cada uno de los sindicatos firmantes.

Los acuerdos de la Comisión válidamente adoptados, serán recogidos en Actas vinculando a las partes en los mismos términos que el presente acuerdo, al cual se anesará, entrando en vigor al día siguiente de su adopción.

La Comisión establecerá su propio régimen de funcionamiento.

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

Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

Artículo 5.º.—Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Acuerdo-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 a cada trabajador, en su respectiva 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 6.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:

a) Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.

b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos.

c) Establecimiento de plantillas concretas de personal.

Siguiendo los criterios establecidos en los puntos a) y b) se procederá a la adquisición de:

— Una emisora de radio, provista de portafonos para uso de la Policía Local, instalándose en las Dependencias Municipales.

Artículo 7.º.—Clasificación de los trabajadores.

El personal al servicio del Ayuntamiento está integrado por Funcionarios (en propiedad o interinos), Laborales (fijos y temporales) y Personal Eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

Artículo 8.º.—Relación de puestos de trabajo.

1. La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados reservados a Funcionarios, 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, se formará, previa negociación con los representantes legales de los empleados públicos, la plantilla presupuestaria y la Oferta de Empleo Pública, donde se recogerán los puestos de trabajo reservados a promoción interna, dotándose presupuestariamente las vacantes del año correspondiente.

2. 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.

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

4. Los puestos de trabajo tipo, existentes, con indicación del Grupo y Nivel de Complemento de Destino que le corresponde, son los que se indican en el Anexo 1.

Artículo 9.º.—Ingresos en plantilla y selección de personal.

El Ayuntamiento seleccionará su personal de plantilla, Funcionario o Laboral, 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.

Se adoptarán las fórmulas para conseguir la estabilidad en el empleo del personal que viene desempeñando su trabajo con carácter temporal en puestos de carácter estructural y dimensionar la plantilla de acuerdo con las necesidades permanentes de los Servicios.

La Corporación se compromete a no amortizar plazas vacantes de Personal Funcionario, estudiándose la posibilidad de reconversión de la plaza.

Las bases por las que se regirán los sistemas de ingreso en plantilla, deberán ser aprobadas por el Pleno, previa negociación con los representantes legales de los Empleados Públicos.

Artículo 10.—Concurso de traslados.

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

Artículo 11.—Promoción interna.

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la Promoción Interna de sus empleados.

Los Empleados Públicos deberán para ello poseer la titulación exigida. En las respectivas convocatorias se reservará el 50% 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 empleados públicos.

Artículo 12.—Trabajos de superior categoría.

El trabajdor que realice funciones de superior categoría, motivadas por el servicio y a instancia de la Corporación, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

El tiempo máximo de habilitación será de treinta días de forma continuada y noventa de forma distinta al año, salvo por razones objetivas. En cualquier caso, habrá que comunicarlo a las Centrales Sindicales firmantes de este acuerdo dentro de los cinco días laborales siguientes.

Transcurridos tres meses en el desempeño del puesto de superior categoría se estudiará la situación de dicho puesto con el fin de su posible consideración como vacante y en consecuencia ofrecerla a concurso o promoción interna, según proceda.

Artículo 13.—Contratación de Personal Laboral no permanente e interino.

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 y per-

Instituto de Estudios Giennenses. Boletín Oficial de la Provincia de Jaén, 21/6/1993, Página 9

sonal interino, se efectuará mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición previa convocatoria pública, que se expondrá en los tablones de anuncios del Ayuntamiento bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Las bases que deberán regir dicha selección serán aprobadas por el órgano competente, previa negociación con los representantes legales de los empleados públicos. Formarán parte del Tribunal de Selección dichos representantes legales mediante el nombramiento de uno de sus vocales.

Título III

Salud Laboral

Artículo 14.—Seguridad e higiene.

Se formará un comité de seguridad e higiene en el trabajo, que vigilará porque se respete la legislación al efecto. Dicho comité se encontrará formado paritariamente por los Delegados de Personal, Secciones Sindicales y la Corporación.

Artículo 15.—Baja laboral.

En la baja por enfermedad, el empleado que se encuentre en esta situación percibirá el 100% de sus retribuciones íntegras, hasta la reincorporación al servicio activo o sea declarado en situación de baja definitiva por jubilación en cualquiera de sus modalidades.

El empleado desde el tercer día de enfermedad, deberá justificar dicha situación mediante parte médico de baja correspondiente.

Artículo 16.—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 determinará de acuerdo con la Comisión de Vigilancia e Interpretación, que deberá determinarlo en un período no superior a tres meses tras la firma del presente acuerdo.

Artículo 17.—Protección a la trabajadora embarazada.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado concreto de embarazo, se le traslade a otro puesto acorde con sus circunstancias.

Artículo 18.—Revisión médica.

A los empleados públicos del Ayuntamiento de Beas de Segura se les efectuará una revisión médica anual, en horas de trabajo, a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos sanitarios.

El personal que trabaje con pantalla de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses. En el caso de puesto de trabajo con riesgo o peligro adicional, las revisiones serán tantas como se juzguen necesarias.

Artículo 19.—Servicios auxiliares (segunda actividad).

Todos aquellos empleados públicos de este Ayuntamiento, que por razones de edad, enfermedad, incapacidad laboral, física o psíquica, no puedan desempeñar adecuadamente sus funciones, pasarán a servicios auxiliares o segunda actividad 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 Funcionario, si el mismo lo solicita.

Capítulo IV

Mejoras Sociales

Artículo 20.—Prestaciones sanitarias extraordinarias.

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 5.000 pesetas por cada hijo o cónyuge discapacitado que reúna las siguientes condiciones:

— Estar afectado por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al que se determina en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, para las distintas prestaciones, o estar afectado por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.

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 cualquier otra ciricunstancia, a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgado 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 del mismo y mientras perduren las circunstancias que lo otorgan.

Artículo 21.—Prótesis sanitarias.

Los empleados 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.

En caso que ambos cónyuges sean empleados municipales, estas prestaciones sólo las percibirá uno de ellos y cubrirán las siguientes cuantías:

— Gafas o lentillas de todo uso: 5.000 ptas. por 3 años.

— Prótesis dental media: 14.000 ptas. por 10 años.

— Prótesis dental completa: 28.000 ptas. por 10 años.

— Pieza dental implantada, con un máximo de 12 piezas: 1.500 ptas. por 10 años.

— Empaste dental: 1.000 ptas. por 2 años.

— Silla de inválido: Su valor por una vez.

Artículo 22.—Ayuda por natalidad.

Se establece una ayuda de 25.000 pesetas por el nacimiento o adopción de cada hijo-hija de los empleados afectados por este acuerdo.

Artículo 23.—Ayuda por nupcialidad.

Se establece una ayuda por nupcialidad de 45.000 pesetas para los funcionarios públicos, afectados por este Convenio con una antigüedad mínima de un año.

La ayuda de nupcialidad será de 60.000 pesetas en caso de matrimonio entre empleados del Ayuntamiento.

Artículo 24.—Formación, Perfeccionamiento, Promoción y Becas.

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

La Comisión de vigilancia elaborará en un período no superior a tres meses tras la firma de este acuerdo, un plan anual de formación y perfeccionamiento de los empleados públicos 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 25.000 pesetas.

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

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

Artículo 25.—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.

Instituto de Estudios Giennenses. Boletín Oficial de la Provincia de Jaén. 21/6/1993. Página 10

c) Hasta 120.000 pesetas. Reintegrables en 12 mensualidades.

Para la concesión de dichos anticipos reintegrables, estos deberán ser justificados convenientemente. También deberán ser concedidos por la comisión de vigilancia e interpretación.

Artículo 26.—Seguro de vida, seguro de responsabilidad civil.

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los empleados municipales en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratará una póliza de responsabilidad civil y defensa penal 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 o muerte natural e incapacidad laboral absoluta a todos sus empleados, debiendo contemplar una cantidad para el caso de jubilación del empleado.

Cuando un empleado público 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 empleado público que tenga su origen en motivaciones laborales o sindicales relacionadas con el trabajo que desempeña.

Artículo 27.—Tarjeta de identificación.

El Ayuntamiento proveerá la Tarjeta de Identificación a todos los funcionarios para acreditar su condición.

Artículo 28.—Jubilación anticipada.

El Ayuntamiento y sus órganos autónomos indemnizarán a sus empleados públicos que soliciten la jubilación anticipada dentro de los quince días posteriores al cumplimiento de la edad reseñada como jubilación anticipada con las siguientes cantidades:

	Pesetas
Con 61 años	2.000.000
Con 62 años	1.500.000
Con 63 años	1.000.000
Con 64 años	500.000

Estas cantidades sufrirán el mismo incremento, según el IPC que el aplicado en la revisión salarial.

Las peticiones de jubilación comenzarán a surtir efecto a partir del 1 de enero de 1991.

Artículo 29.—Cursos de formación.

El Ayuntamiento correrá con todos los gastos de locomoción y dietas correspondientes, cuando sus empleados tengan que realizar cursos de Formación, siempre que estos cursos estén relacionados con la actividad o trabajo que realizan en este Ayuntamiento y sean autorizados previamente por la Corporación Municipal.

También se les adelantará al empleado que vaya ha realizar un curso, y siempre que lo solicite, la cantidad en metálico correspondiente a la mitad de los gastos que dicho curso le va a ocasionar.

Los gastos serán los siguientes:

Dieta.—Los empleados que realicen cursos de formación percibirán la cantidad de 1.500 pesetas diarias, excluyendo los sábados y festivos.

Locomoción.—En tal concepto se abonará exclusivamente el viaje de ida y vuelta correspondiente al primero y último viaje del cursillo.

Quedan excluídos de este artículo los cursos de ingreso que hayan de celebrarse por los funcionarios en prácticas.

Artículo 30.—Fondo de pensiones.

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

Capital inicial para 1992 será de 5.000 pesetas. Dicha cantidad será financiada al 50% entre el Ayuntamiento y el trabajador. El capital por parte del trabajador puede ser elevado a su voluntad, siendo de su cuenta y cargo.

Será requisito imprescindible la retención en nómina de la aportación por parte del trabajador.

La actualización de la cuota mensual se realizará anualmente, fijándose para el año 1992 el 5% 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 31.—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 en 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 y previo requerimiento de la Corporación, se entenderá que renuncia al mismo, salvo causas de fuerza mayor, 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 y derechos pasivos.

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 complemento de destino.

Artículo 32.—Demora en la percepción de pensiones de jubilación.

En caso de demora en la percepción de las pensiones de jubilación se abonará al jubilado o sus beneficiarios legales, el 80% de la pensión estimada, hasta tanto no le pague la MUNPAL, obligándose al reintegro.

Título V

Retribuciones, jornadas, horarios y descanso

Artículo 33.—Conceptos retributivos.

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

Las retribuciones serán básicas y complementarias.

Básicas:

Sueldo base.

Trienios.

Pagas extraordinarias.

Complementarias:

Complemento de destino.

Complemento específico.

Complemento familiar.

Complemento de mayor responsabilidad.

Complemento de especial dedicación.

Complemento del puesto de trabajo.

1. *Retribuciones básicas:* Serán las establecidas en la legislación vigente.

2. *Complemento específico:* Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a:

Instituto de Estudios Giennenses. Boletín Oficial de la Provincia de Jaén. 21/6/1993. Página 11

Especial dificultad técnica.

Dedicación.

Responsabilidad.

Incompatibilidad.

Peligrosidad.

Penosidad.

A los miembros de la Policía Local en caso de que trabajen por la noche, es decir de 22 horas a 6 horas, se les incrementará su actual complemento específico en 20.000 pesetas mes, en concepto de nocturnidad.

El establecimiento o modificación del Complemento Específico exigirá con carácter previo, que por la Comisión de Vigilancia, durante 1993 se efectúe una valoración de puestos de trabajo atendiendo a circunstancias del apartado anterior. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación determinará aquellos a los que les corresponde un complemento específico y su cuantía, debiéndose negociar la valoración y cuantía con la Comisión de Vigilancia.

Artículo 34.—Retribuciones del personal funcionario, interino y laboral.

Los funcionarios e interinos percibirán el 100% de las retribuciones que les correspondan según el grupo y escala en el que estén encuadrados.

El personal laboral percibirá sus retribuciones por los conceptos retributivos establecidos en el presente acuerdo, correspondientes a los funcionarios de su misma categoría profesional.

Artículo 35.—No compensaciones monetarias.

Ningún funcionario podrá percibir derivado de su puesto de trabajo compensación monetaria alguna. En el caso determinado de algunos funcionarios que pudiesen ejercer la labor de recaudación, el Ayuntamiento se hará cargo del quebranto de moneda que pudiese surgir como consecuencia de efectuar su labor.

Artículo 36.—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 esta fórmula:

Sueldo Base + Antigüedad + Complemento de Destino + Pagas Extras.

Horas de trabajo efectivo al año.

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

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

La jornada de trabajo realizada por necesidades del servicio en sábados y domingos, se incrementará el valor de la hora extraordinaria en un 40%.

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 37.—Festivos.

Para la determinación de los días festivos, se estará a lo dispuesto por el Organismo competente de la Junta de Andalucía.

A los trabajadores que le corresponda trabajar en días festivos se les compensará con dos días de descanso o con un plus por festivos de 3.500 pesetas por día festivo trabajado.

Artículo 38.—Dietas.

Dado el carácter indemnizatorio que tiene la dieta para paliar gastos que pudieran ocasionarle al trabajador la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fijan en las siguientes cuantías:

Alojamiento	Comida	Cena	D. Completa	Locomoción
6.500	3.500	2.000	12.000	28 Ptas./Km.

Dichas cantidades no necesitan justificación salvo que el gasto ocasionado sea mayor que el reflejado en este artículo.

Artículo 39.—Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de un mes natural, retribuidas con el total de sus retribuciones. Las citadas vacaciones se concederán preferiblemente en verano, de común acuerdo entre ambas partes, salvo petición expresa del interesado y autorización expresa del órgano competente o necesidades del servicio. Equellos servicios en que no sea posible, se contará hasta el mes de enero del año siguiente para el disfrute del período vacacional.

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, el trabajador conocerá las fechas que le correspondan con 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.

Artículo 40.—Permisos retribuidos.

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

a) *Por matrimonio:* 20 días y se podrán pedir otros 15 días más de licencia sin sueldo.

b) *Por matrimonio de padres, hijos o hermanos:* 1 día en el lugar de residencia y 2 si es fuera.

c) *Por nacimiento o adopción de un hijo:* 5 días.

d) *Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos:* 3-5 días.

e) *Por traslado del domicilio habitual:* 3 días.

f) *Por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:* 3 días si el óbito se produce en el lugar de residencia del trabajador y 5 días si se produce fuera.

g) *Por asistencia a cursillos 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, cursillos de formación, etc. relacionados con la actividad sindical:* 10 días máximos anuales.

j) *Por deberes públicos y personales de carácter inexcusable:* El tiempo necesario para ello.

k) *Por consulta médica del funcionario, cónyuge e hijos (cuando así se requiera):* El tiempo indispensable para ello, debiéndose justificar con parte médico al efecto.

Artículo 41.—Permiso por maternidad y lactancia.

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 empleados públicos afectados por este acuerdo 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 ca-

Instituto de Estudios Giennenses. Boletín Oficial de la Provincia de Jaén. 21/6/1993. Página 12

so 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 42.—Permisos extraordinarios.

A lo largo del año, el personal afectado por este convenio, tendrá derecho al disfrute de seis días de permisos extras retribuidos, sin que sea necesaria la previa justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso al período anual de vacaciones retribuidas. Los empleados públicos podrán disfrutar dichos días, previa autorización de la dirección de personal, respetando las necesidades del servicio y del propio trabajador, y deberán ser solicitados ordinariamente con 24 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 consideran no laborables, al margen de los seis anteriores y si coinciden con festivos, se descansará al día siguiente.

Artículo 43.—Permisos no retribuidos.

Se podrá pedir en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior a 6 meses, a tiempo total o parcial.

Artículo 44.—Jornada laboral.

La jornada laboral será con carácter general, continuada y obligatoria para todo el personal adscrito a este Ayuntamiento, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

La distribución de este horario, con arreglo a las necesidades de cada servicio, así como la determinación de la clase de jornada que debe prestarse en cada uno de los puestos de trabajo, corresponde al Presidente de la Corporación, conforme establece el artículo 75 del Reglamento de Funcionarios de 30 de mayo de 1952, que continúa en vigor por no oponerse a la Ley 7/85, de 2 de abril y sin perjuicio de los acuerdos que puedan resultar de la aplicación en su día, de lo previsto en el artículo 95 de la misma Ley sobre participación de los funcionarios, a través de su Organización y Representantes Sindicales, en la determinación de sus condiciones de empleo.

Artículo 45.—Descanso entre jornada.

Cada jornada dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios.

Artículo 46.—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 en los que el servicio requiera lo contrario. En estos casos se arbitrarán los horarios correspondientes de acuerdo con las necesidades del servicio, una vez oídos los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 47.—Reducción de jornada.

Se fija jornada reducida durante los meses de julio y agosto en los que la salida será a las 14 horas.

Con carácter discrecional de la Corporación, durante los días de Feria y San Marcos, los empleados públicos de este Ayuntamiento, 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. De la misma manera, en Navidad se establecerán dos turnos de una semana de vacaciones para el personal del Ayuntamiento.

Artículo 48.—Excedencias.

Los empleados públicos de este Ayuntamiento, podrán obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

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

Artículo 49.—Trabajadores de organismos autónomos.

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.

Título VI

Régimen disciplinario

Artículo 50.—Régimen disciplinario.

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

Lor órganos de representación y las secciones sindicales, deberán ser informados de todos los asuntos en materia de sanciones a empleados públicos con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa, para emitir informes con carácter previo, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto.

Título VII

Derechos Sindicales

Artículo 51.—Juntas de delegados de personal.

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los funcionarios públicos tendrán los derechos y funciones conferidos en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación.

Artículo 52.—Secciones sindicales.

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical por cada Central Sindical legalmente establecida.

Artículo 53.—Competencias y garantías sindicales.

A) *Competencias sindicales.*

1. Es competencia de los sindicatos, a través de sus secciones sindicales y de los órganos de representación, comités de empresa, juntas de personal y delegados de personal, la defensa de los intereses generales y específicos de los empleados públicos de la Corporación y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos.

2. Los órganos de representación y las secciones sindicales deberán ser informados de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los empleados públicos y que se vayan a tratar en las comisiones informativas de personal. A estos efectos se enviará orden del día de dicha Comisión Informativa, recabará la presencia de los representantes sindicales para que estén presentes en aquél, en la cuantía de un miembro por sección sindical y otro miembro por órgano de representación con voz y sin voto.

b) De los modelos de contratos temporales o nombramiento de interinos.

c) De la asignación que se efectúe de complementos, ratificaciones, honores y distinciones.

3. Las secciones sindicales y órganos de representación emitirán informes en un plazo máximo de 10 días, a partir de ser requerido en toda clase de expedientes que afecten a un representante sindical.

4. Los órganos de representación y las secciones sindicales tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiere para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias por decisión de sus miembros.

5. Los órganos de representación y las secciones sindicales deberán ser consultadas preceptivamente en los supuestos de cambios de horarios y turnos, siempre que dicha modificación no revista el carácter de transitoria, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de las mismas.

Instituto de Estudios Giennenses. Boletín Oficial de la Provincia de Jaén. 21/6/1993. Página 13

6. La Corporación reconocerá el derecho de huelga de los empleados públicos, conforme a la Constitución vigente. Los representantes del personal elaborarán una propuesta de servicios mínimos en los momentos de llevarse a cabo este derecho constitucional.

B) *Garantías sindicales.*

1. Audiencia de los órganos de representación y de las secciones sindicales en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más 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 motivo de su actividad sindical. Si por manifiestas necesidades del servicio hubiera de ser trasladado éste, salvada su voluntariedad, 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 la Sección Sindical respectiva, de 30 horas mensuales para la acción sindical.

Artículo 54.—Incremento salarial.

Los sueldos de todos los empleados a los que hace referencia este convenio se incrementarán para el año 1993 en el tanto por ciento que reflejen los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más un intervalo de nivel de Complemento de Destino y para el Grupo «E» añadir el complemento que resulte en el Complemento Específico.

Los funcionarios que actualmente desempeñan los puestos de trabajo de Intervención y Tesorería, percibirán el nivel de Complemento de Destino máximo, correspondiente a su grupo, compensándose la diferencia correspondiente al incremento salarial para 1993 en el concepto de Complemento Específico.

El empleado que ocupa el puesto de trabajo de Recaudación, percibirá un incremento de 12.000 pesetas en su Complemento Específico.

Este incremento se aplicará en las nóminas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1993.

Anexo I

Plantilla de personal

A) *Funcionarios de carrera*

Denominación de las plazas	N.º plazas	Grupo	Escala	Subescala	Clase	Categoría	Observaciones
Secretaría General	1	A	Hab. Nacal.	Secretaría	2.ª	Entrada	Propiedad
Interventor	1	A	Hab. Nacal.	Interv. Tesor.	2.ª	Entrada	Vacante (Cub. Fun. H.º)
Administrativo	2	C	Admón. Gral.	Administrativa			Propiedad
Auxiliar	5	D	Admón. Gral.	Auxiliar			Propiedad (1 vacante)
Ordenanza	1	E	Admón. Gral.	Subalterna			Propiedad
Operario Of. Varios	4	E	Admón. Esp.	Serv. Esp.	Pers. Ofic.		Propiedad (2 vacantes)
Auxiliar Bibl. y Arch.	1	C	Admón. Esp.	Técnica	Auxiliar		Vacante
Cabo Policía Local	1	D	Admón. Esp.	Serv. Especial	Policía Local	Cabo	Propiedad
Guardia Policía L.	12	D	Admón. Esp.	Serv. Especial	Policía Local	Guardias	Propiedad (4 vacantes)

B) *Personal Laboral Fijo*

Denominación puestos de trabajo	N.º puestos	Titulación exigida	Observaciones
Arquitecto técnico	1	Título Grado Medio	Ocupada
Auxiliar Administrativo	2	Graduado Escolar	1 ocupada (1 vacante)
Oficial 1.ª Albañilería	1	Certif. Escolaridad	Ocupada
Operarios Oficios Varios	5	Cert. Escolaridad	3 ocupadas (2 vacantes)
Electricista	1	Cert. Escolaridad	Ocupada
Conductor camión	2	Cert. Escolaridad	Ocupadas
Operario de basura	2	Cert. Escolaridad	Ocupadas
Barrendero	1	Cert. Escolaridad	Ocupadas
Operario limpieza	7	Cert. Escolaridad	5 ocupadas (2 vacantes)

En Beas de Segura, a 20 de agosto de 1992.—El Alcalde, CÉSAR CERES FRÍAS.

— 3853

Ministerio para las Administraciones Públicas

Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado. Servicio Provincial. Jaén.

Anuncio.

Intentada sin efecto la notificación dirigida con fecha 16-12-92, a don Antonio Monsalve Rodríguez, mutualista con el número de afiliación 206022011, cuyo último domicilio conocido, según nuestra base de datos, es en La Carolina, calle Moraleda, núm. 10, por el presente anuncio, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 59-4) de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de fecha 26-11-92, se hace pública notificación de la resolución adoptada por este Servicio Provincial con fecha 16-12-92.

En dicha resolución se acuerda la baja como beneficiario de asis-

Instituto de Estudios Giennenses. Boletín Oficial de la Provincia de Jaén. 21/6/1993. Página 14