

valor catastral asignado a este municipio, pero todo ha sido en balde. La Ponencia de Valores fue publicada en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia y ningún municipio puso objeciones a la misma, en todos los municipios se ha modificado la cuota del impuesto hacia el mínimo, es decir el 0,2%.

El Sr. Becerra Ratia, portavoz del Grupo Popular dice que lo grave es el valor catastral, no el tipo impositivo. Su grupo sigue considerando excesivo el valor catastral del municipio y está en contra del aumento del mismo, no así de la cuota.

La portavoz del Grupo Socialista, Sra. Muñoz García, da lectura a un escrito que es como sigue:

«El 26 de abril de 1993, el Consejo Territorial de la Propiedad Inmobiliaria aprobó la Ponencia de valores de bienes inmuebles de naturaleza Urbana, de los municipios de Puente Génave, La Carolina, Beas de Segura, Baños de la Encina, Campillo de Arenas y Quesada. Fue publicado en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia y no se presentaron reclamaciones.

Mi grupo no quiere subir impuestos y como tal siguen vigentes los mismos que se aprobaron en 1989, con el consiguiente perjuicio para este Ayuntamiento y el favor para nuestros vecinos. Lo que se pretende es rebajar a la mitad la cuota de la contribución urbana ya que el valor catastral viene atribuido a una Ley estatal y nosotros no podemos modificarlo y se ha intentado de todas las maneras posibles, con el único fin de no perjudicar al municipio y sí buscando favorecerlo. Mi grupo aprueba rebajar la cuota al 0,2%, pues de lo contrario los vecinos estarían obligados por Ley a pagar el 0,4% ya que el Pleno no tiene potestad para variar el valor catastral de los inmuebles».

El Sr. Becerra Ratia solicita a la Sra. Muñoz García que vuelva a leer de nuevo el escrito, a lo que ella accede y dice que el impuesto no se va a rebajar ya que al subir el valor catastral, aunque el tipo sea menor el montante total es mayor.

Toma la palabra el Alcalde y dice porqué en los municipios donde el Grupo Popular está gobernando aprueba este asunto y aquí, que está en la oposición, se niega, qué criterios políticos siguen para ello.

Los componentes del Grupo Popular dicen que ellos votan en su municipio lo que estimen más conveniente para los intereses generales del mismo y no tienen nada que ver con lo que se haga en otro municipio, que los criterios políticos son los suyos propios.

Sometido este punto a votación, la misma arroja el siguiente resultado:

Votos a favor de la modificación de la cuota del IBI de naturaleza urbana: 6 Grupo Socialista.

Votos en contra: 2 Grupo Popular.

El Pleno municipal, por mayoría absoluta legal, 6 de los 11 miembros que lo componen, acuerda:

Primero.—Modificar el artículo 2.º de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza Urbana, que en la actualidad es del 0,65% para rebajarlo al 0,2%, en aplicación del artículo 73.6 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

Segundo.—Dar traslado de este acuerdo al Centro de Gestión Catastral y Cooperación Tributaria.

Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre Bienes Inmuebles

Se modifica el artículo 2.1., quedando redactado de la siguiente forma: El tipo de gravamen del impuesto sobre bienes inmuebles, aplicable a los bienes de naturaleza Urbana, queda fijado en el 0,2%.

Se modifica el artículo 2.3.a, quedando redactado de la siguiente forma: Tratándose de bienes de naturaleza Urbana, el 0,2%.

Campillo de Arenas, a 13 de diciembre de 1993.—El Alcalde, PEDRO MUÑOZ GARCÍA. — 8553

Junta de Andalucía

Consejería de Trabajo. Delegación Provincial de Jaén.

C. de Trabajo. Convenios Colectivos. Expt. 26/93. RMC/ivb.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial, para personal laboral del Ayuntamiento de Santiago Pontones, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 7 de diciembre de 1993, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores en fecha 23 de septiembre de 1993, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4.042/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, de Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo.

Esta Delegación Provincial de Trabajo, acuerda:

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

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

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

Jaén, 10 de diciembre de 1993.—El Delegado Provincial, MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.

Mesa de Negociación del acuerdo-convenio entre el Ayuntamiento de Santiago Pontones y sus empleados

Asistentes:

Por el Ayuntamiento:

Don Luis Parra Parra.

Por las Centrales Sindicales:

Por la FSP-UGT:

Doña Juana López Jaén.

Don Dionisio González García.

Asesor:

Don Pedro Fuentes Robles.

Secretario de Actas:

Don Andrés González García.

Acta

En la ciudad de Santiago-Pontones, siendo las 10 horas del día 23 de septiembre de 1993, se reúnen los señores al margen referenciados, al objeto de tratar sobre el cierre de negociaciones del acuerdo-convenio de este Ayuntamiento.

Habiéndose llegado a un total acuerdo, se procede por todos los miembros de la Comisión Negociadora a la firma, con el compromiso expreso del representante de la Corporación de someter el acuerdo-convenio a la preceptiva aprobación por el Pleno, y su posterior remisión a la Delegación Provincial de Trabajo, a los efectos procedentes.

Siendo las 14 horas del día arriba indicado, se levanta la mesa, dando por concluidas las negociaciones.

De todo lo anteriormente reseñado, doy fe.

Acuerdo-convenio económico social del personal laboral del Ayuntamiento de Santiago-Pontones

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.º.—Objeto:

El presente acuerdo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el Ayuntamiento y el personal laboral (fijo y eventual) a su servicio.

Artículo 2.º.—Ambito personal.

1. A todo el personal laboral vinculado a la Corporación en cualquiera de sus modalidades de contratación, fija, eventual, etc., y que estén con cargo al Presupuesto Ordinario de este Ayuntamiento.

2. Los Acuerdos, Disposiciones, Decretos y Normas Municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente acuerdo, serán de aplicación a todos los trabajadores al servicio de la Corporación en lo que sea más favorable.

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

1. El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el pleno, no obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde 1-1-93 hasta el 31-12-95. Si el mismo no fuese denunciado por alguna de las partes dentro de los 30 días anteriores a la fecha de su vencimiento, se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas, con el incremento retributivo que en su caso establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Para 1994 y 1995 la subida salarial será de un punto por encima del IPC anual. Salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca el tipo de subida para los empleados públicos, con lo que se estaría a lo dispuesto a la misma.

Artículo 4.º.—Garantía personal.

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

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

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

Artículo 5.º.—Comisión Paritaria.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 6.º.—Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este 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 referente categoría y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, el convenio deberá ser modifi-

cado por acuerdo de ambas partes en aquello que no se ajuste a las normas vigentes; el resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

Capítulo II

*Organización del trabajo**Artículo 7.º.—Organización del trabajo.*

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

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

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

Artículo 8.º.—Clasificación de los trabajadores.

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

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

A) La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, del personal laboral y eventual.

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

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

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

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

El Ayuntamiento seleccionará su personal de plantilla laboral, de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, 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.

Las bases por las que se regirán dichos sistemas, deberán ser aprobadas por el Pleno, previa negociación con los representantes legales del personal laboral.

La Corporación se compromete a no amortizar las plazas de personal de esta Corporación, estudiándose la posibilidad de reconversión de plaza.

Artículo 11.—Promoción interna y concurso de traslados.

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

Los trabajadores 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 trabajadores.

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

Artículo 12.—Trabajos de superior categoría.

El trabajador que realice funciones de superior categoría, motivada



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

Artículo 13.—Contratación de personal laboral no permanente.

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

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

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

Capítulo III

Retribuciones, jornadas, horarios y descansos

Artículo 14.—Conceptos retributivos.

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

Estas son básicas y complementarias:

Básicas:

- Sueldo base.
- Trienios.
- Pagas Extraordinarias.

Complementarias:

- Complemento de Destino.
- Complemento Específico.
- Gratificaciones.
- Complemento de Productividad.

1. Sueldo base:

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

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

A estos efectos, y para 1993, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías referidas a:

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

2. Trienios:

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

3. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por importe del total

de retribuciones mensuales y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre, según lo acordado.

4. Complemento de destino.

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

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

5. Complemento específico.

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

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

El establecimiento o modificación del Complemento Específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento y las secciones firmantes, durante el 93-94-95 efectúen una valoración de puestos de trabajo atendiendo a las circunstancias del apartado anterior, efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al aprobar o modificar la relación, determinará aquéllos a los que corresponde un Complemento Específico, señalando su cuantía. La valoración y la cuantía deberá negociarse con la/s Sección/es Sindical/es firmantes.

6. Gratificaciones.

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

7. Nocturnidad.

Para aquellos colectivos de trabajadores que efectúen su jornada laboral entre las 22 horas del día hasta las 6 del siguiente, percibirán en concepto de nocturnidad una cantidad de 3.000 pesetas, por noche trabajada. Salvo que en la valoración del específico se contemple este concepto.

Artículo 15.—Retribuciones del personal eventual.

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

Artículo 16.—Vacaciones.

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

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

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

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

Artículo 17.—Permisos retribuidos.

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

- A) Por matrimonio: 20 días.
- B) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día en el lugar de residencia y 2 si es fuera.
- C) Por nacimiento o adopción de un hijo: 5 días.
- D) Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 3-15 días.
- E) Por traslado del domicilio habitual: 3 días.
- F) Por fallecimiento de un familiar: De hasta 2.º grado de consanguinidad y hasta 1.º grado de afinidad, tres días si el óbito se produce en el lugar de residencia del trabajador, y cinco si se produce fuera del lugar de residencia.

G) Por asistencia de cursos de perfeccionamiento: Convocados por instituciones u organismos oficiales, el tiempo por el que estén anunciados. A estos efectos, el trabajador tendrá derecho a la percepción de dietas, gastos de locomoción e importe de la matrícula correspondiente.

H) Por exámenes oficiales: Los necesarios.

I) Por asistencia a congresos, cursillos de formación, etc., relacionados con la actividad sindical: Seis días máximo anuales.

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

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

Artículo 18.—Permisos extraordinarios.

A lo largo del año, el personal afectado por este convenio, tendrá derecho al disfrute de 8 días de permiso extra retribuidos, sin que sea necesario 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 48 horas de antelación.

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

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborales, al margen de los 8 anteriores, y si coinciden con festivos, se descansará al día siguiente.

Artículo 19.—Permisos no retribuidos.

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

Artículo 20.—Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

Artículo 21.—Dietas.

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

	Pesetas
Alojamiento	6.000
Manutención	5.000
Dieta completa	11.000
Locomoción	28

Fuera de la provincia:

	Pesetas
Alojamiento	7.500
Manutención	6.250
Dieta completa	13.750
Locomoción	28

Artículo 22.—Jornada laboral.

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

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

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

B) Fiestas locales: Con carácter discrecional de la Corporación, durante los días de feria, los trabajadores tendrán derecho a una reducción de jornada de cuatro horas retribuidas, dos a la entrada y dos a la salida. En los servicios en que no sea posible esta reducción se compensará económicamente a los trabajadores, mediante horas extraordinarias. De la misma manera, en navidad se establecerán dos turnos de una semana de vacaciones para el personal del Ayuntamiento.

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

D) Horario de verano: Las reducciones en el horario de verano serán de aplicación obligatoria a todos los trabajadores adscritos al presente acuerdo.

E) Descanso entre jornada: Cada jornada dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios.

Artículo 23.—Descanso semanal.

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

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

Artículo 24.—Excedencia.

El personal laboral de esta Corporación, podrán obtener excedencia con arreglo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo IV
Mejoras sociales

Artículo 25.—Incapacidad laboral transitoria.

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

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

Artículo 26.—Prestaciones sanitarias extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

Los 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.

Las cantidades en su límite máximo se señalan en anexo.

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

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

Anexo

Gafas todo uso	12.000 ptas. por 3 años
Prótesis dental media	30.080 ptas. por 10 años
Prótesis dental completa	49.920 ptas. por 10 años
Pieza dental implantada con un máximo de 12 piezas	3.500 ptas. por 10 años
Limpieza dental	3.000 ptas. por 1 año
Empaste dental	3.000 ptas. por 2 años
Prótesis auditiva	45.000 ptas. hasta por 4 años
Silla de inválido	Su valor por una vez
Otras prótesis	Valor y tiempo a criterio de la Comisión de Seguimiento

Artículo 27.—Ayuda por natalidad.

Se establece una ayuda por natalidad o adopción de 26.000 pesetas por el nacimiento o adopción de cada hijo/a de los empleados afectados por este acuerdo.

Artículo 28.—Ayuda por nupcialidad.

Se establece una ayuda por nupcialidad de 55.000 pesetas para los empleados fijos o contratados, con una duración mínima de 1 año.

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

Artículo 29.—Guardería.

En caso de madres trabajadoras, la subvención por guardería será del 100% de los gastos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 31.—Anticipos reintegrables.

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

- Hasta 360.000 pesetas reintegrables en 36 mensualidades.
- Hasta 240.000 pesetas reintegrables en 24 mensualidades.
- Hasta 120.000 pesetas reintegrables en 12 mensualidades.

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

Artículo 32.—Ayuda familiar por defunción.

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

En caso de muerte natural, la ayuda será de dos mensualidades. Tomando en ambos casos, la retribución mensual correspondiente al salario base, complemento de destino más antigüedad.

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

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

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los empleados municipales en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratará una póliza de responsabilidad civil por un importe del 100% del posible valor económico de los daños.

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

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

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al

La Corporación remitirá para informe a la/s Sección/es Sindical/es todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoe en cualquier trabajador con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente con la única finalidad de poder dar audiencia al inculcado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a la/s Sección/es Sindical/es.

Capítulo VI Derechos Sindicales

Artículo 45.—Comités o Delegados de Personal.

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

Artículo 46.—Secciones Sindicales.

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

Artículo 47.—Funciones de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

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

e) Las Secciones Sindicales y representantes sindicales recibirán información sobre las contrataciones que realice la Corporación según establece la Ley 2/1991, de 7 de enero («B.O.E.» de 18 de enero).

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

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

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

Disposiciones adicionales

Primera.—La Corporación se compromete en el presente acuerdo a compensar con dos días de descanso, por cada festivo trabajado, a aquellos trabajadores o colectivos de trabajadores que por necesidades del Servicio trabajen en días festivos, referido dicho compromiso a los 14 días festivos anuales.

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

Tercera.—Las partes firmantes del presente acuerdo-convenio, conscientes de la importancia de la formación de los empleados públicos se comprometen anualmente a la elaboración y puesta en marcha de programas de formación continuada y reciclaje.

La Comisión Paritaria elaborará en un período no superior a tres meses tras la firma de este acuerdo, el plan anual de formación.

Cuarta.—Las peculiaridades de los Colectivos de Trabajadores u Organismos Autónomos adheridos al presente convenio, tales como la jornada de trabajo, calendario laboral, complemento de productividad, etc., se negociarán por los representantes sindicales de los órganos competentes de cada Organismo Autónomo o Colectivo de Trabajadores afectado.

Plantilla de puestos de laborales del Ayuntamiento de Santiago-Pontones

Grupo	Puesto de trabajo	Nivel
A	Asesor Jurídico	22
B	Arquitecto Técnico	18
D	Auxiliar Administrativo infor.	15
D	Conductor Camión	12
E	Personal Oficinas Varios	7

— 8507

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Tesorería General de la Seguridad Social. Unidad de Recaudación Ejecutiva número 3 de Ubeda.

Edicto de subasta de bienes muebles.

Don ANTONIO JIMÉNEZ ROMERO, Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social núm. 23/03 de Ubeda.

Hago saber:

Que en expediente administrativo de apremio seguido por esta Unidad de Recaudación Ejecutiva contra Manufac. Depor. Francisco Jurado, S. L., vecino de la localidad de Canena, por débitos a la Seguridad Social, Régimen General, y períodos de descubiertos de varios, cuyo importe asciende a 3.124.443 pesetas, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 137 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, se ha dictado con fecha 17-12-93, la siguiente:

«**Providencia.**—Autorizada por el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social con fecha 10 de diciembre de 1993, la subasta de los bienes muebles propiedad de Manufac. Depor. Francisco Jurado, S. L., embargados por diligencia de fecha 9-6-93, en procedimiento administrativo de apremio seguido contra dicho deudor, procedase a la celebración de la citada subasta el día 2 de marzo de 1994, a las 10 horas, en la URE de Ubeda, sita Avda. de la Constitución, 8, y obsérvense en su trámite y realización las prescripciones de los artículos 137, 138, 139 y 140 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

El tipo para la subasta será de (a continuación) pesetas en primera licitación, y de 1.512.900 pesetas, en segunda licitación.

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

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

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