

Número 3727

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral-Convenios Colectivos-Expediente
14/92

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Ceutí (personal laboral) de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 9 de enero de 1992, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 13 de marzo de 1992 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDA

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.— Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 30 de marzo de 1992.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, en funciones, Antonio Hereza Domínguez.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE CEUTÍ.****CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1.—** *Ámbito de aplicación.*

1.— El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Ceutí incluidos sus Patronatos, Consejos, Institutos o cualquiera de sus fundaciones, y su personal, no funcionario, sujeto a la legislación laboral, cualquiera que sea la modalidad de contrato.

2.— Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- El personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1 b) de la Ley 30/84.
- El personal contratado en conciertos con el INEM y la Administración Regional.

Artículo 2.— *Ámbito temporal.*

Este convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del año en curso. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1992.

Artículo 3.— *Unidad normativa.*

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal de la plantilla laboral y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria,

aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

1.— El presente convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1; se excluye la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales de sector, con la excepción establecida en el punto segundo de dicho artículo.

2.— En todo lo no previsto en este Convenio serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

3.— Si se llegara a algún acuerdo con la representación sindical una vez firmado el presente convenio, éste será extensible a todos los trabajadores de forma automática.

CAPÍTULO II**Comisión paritaria, denuncia y prórroga****Artículo 4.—** *Comisión paritaria.*

a) Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este Convenio, que estará integrada por dos representantes de los Trabajadores y dos representantes de la Corporación Municipal.

b) Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y la denuncia de este Convenio (en este caso a petición de cualquiera de las partes), y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción laboral vigente.

c) Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz, pero no voto.

d) Las sesiones de esta Comisión Paritaria se realizarán conjuntamente con los miembros integrantes de la Comisión de Seguimiento que se establece en el Acuerdo Marco de funcionarios para este Ayuntamiento.

Artículo 5.— *Denuncia del Convenio Colectivo.*

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente cuarenta y cinco días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Artículo 6.— *Prórroga del Convenio Colectivo.*

Hasta que se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio quedará prorrogado en sus propios términos; salvo en lo que afecta al Capítulo de Retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, teniendo en cuenta los topes mínimos de incremento del I.P.C. Nacional al finalizar cada año. Este incremento sobre el I.P.C. previsto se abonará a todos los trabajadores al mes siguiente de la aprobación de los presupuestos municipales.

CAPÍTULO III**Organización del trabajo****Artículo 7.—** *Organización del trabajo.*

1.— La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente,

es facultad y responsabilidad del Ayuntamiento de Ceutí.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en cada centro, la organización del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

- a) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- c) Fomento de la participación de los trabajadores.
- d) Valoración de los puestos de trabajo.

El Ayuntamiento de Ceutí deberá solicitar informe previo a los representantes legales de los trabajadores sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar; así como, cualquier modificación de horario que sobre cualquier trabajador se pretenda realizar.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, toda decisión del Ayuntamiento de Ceutí que suponga modificar cualquiera de las condiciones de trabajo y horario, será negociada con los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Acceso, cobertura de puestos y traslados

Artículo 8.— *Sistemas de acceso.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 7/70, de 12 de junio, serán objeto de negociación entre las Secciones Sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación Municipal la preparación de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión de promoción profesional de los empleados públicos.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la Relación de Puestos y Presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección del personal, sea funcionario o laboral deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente de la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La Legislación aplicable en relación con el ingreso de los empleados públicos al servicio de la Administración será:

- Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley 23/88, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de la Reforma de la Función Pública.
- Ley 7/85, de 2 de abril, Ley de Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.
- Real Decreto 2223/84, de 19 de diciembre.
- Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente acceso a la Función Pública.

Se estará en lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991 de 7 de junio (B.O.E. de 14 de junio 1991).

La Concejalía de Personal informará puntualmente a los Sindicatos más representativos de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o la Promoción Interna.

Artículo 9.— *Cobertura de vacantes.*

La convocatoria de las plazas vacantes se hará con arreglo al siguiente orden de preferencia:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios, de acuerdo con el siguiente orden de prelación:
 - a.1) Excedentes voluntarios por cuidado de los hijos.
 - a.2) Excedentes voluntarios por incompatibilidad.
 - a.3) Excedentes voluntarios por interés particular.
- b) Ascenso de categoría mediante Promoción Interna.
- c) Personal de nuevo ingreso.

Artículo 10.— *Promoción interna.*

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a otra superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

Artículo 11.— *Cobertura provisional de puestos superiores.*

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Concejalía de Personal podrá autorizar, previo informe de los representantes de los trabajadores, a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a cinco meses.

En caso de que por algún trabajador se desarrollen ocasionalmente funciones de superior de categoría, se le reconocerán las retribuciones de dicha categoría durante el tiempo que las desempeñe, no pudiendo ser este periodo superior a cinco meses.

Artículo 12.— *Traslados y permutas entre Administraciones Públicas.*

- a) Traslados: Se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 23/88 y disposiciones vigentes.
- b) Permutas: Se mantendrán las situaciones previstas por la legislación en esta materia.

CAPÍTULO V

Promoción y formación

Artículo 13.— *Promoción.*

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una ca-

tegoría inferior a una superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

Artículo 14.— *Formación.*

Por parte del Ayuntamiento se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación de los trabajadores para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo; bien directamente o a través de realizar conciertos con organismos oficiales. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.— Estudios para la obtención del título académico o profesional cuando se cursen, con regularidad, en Centros oficiales o reconocidos:

Derechos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

Los trabajadores acreditarán debidamente, que cursan con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifiquen posteriormente su presentación al examen.

En el caso de que la participación en cursos de formación o perfeccionamiento profesional, de interés Municipal, suponga un desplazamiento, el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos del viaje.

CAPÍTULO VI Tiempo de trabajo

Artículo 15.— *Jornada y horario.*

1.— La jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales, prestadas de lunes a viernes al medio día para el personal de servicios y continua para el personal de oficinas.

2.— También se podrá conceder, por motivos suficientemente justificados, la reducción de jornada a 28 horas semanales, con la correlativa disminución proporcional de retribuciones.

3.— Se establece un descanso diario no recuperable de 30 minutos.

Artículo 16.— *Excesos de jornada.*

1.— Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los Servicios permiso a la Concejalía de Personal para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

2.— A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el trabajador se considerarán así las horas trabajadas por encima de la jornada diaria.

3.— Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno o festivo, salvo en casos y actividades debidamente justificadas y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

4.— Se compensarán los excesos de jornada al 200 % preferentemente en tiempo libre.

CAPÍTULO VII Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 17.— *Vacaciones.*

a) De forma general se establece como periodo de disfrute de vacaciones anuales los meses de junio, julio, agosto y septiembre. La duración de las vacaciones, en cualquier caso, será de un mes.

b) Por la Comisión Paritaria se elabora un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: que coincidan con la de los hijos en edad escolar, el cónyuge trabajador/a y la antigüedad en el servicio, y de forma rotativa año a año.

Este plan se presentarán antes del 1 de abril de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal aprobará dicho plan dándole curso y publicidad en cada Servicio.

Se procurará que en los servicios administrativos el plan de vacaciones se realice en su 80% en el mes de agosto.

Artículo 18.— *Licencias y permisos.*

1.— Serán licencias retribuidas y se concederán permisos en los siguientes casos, debidamente justificados y con la antelación que las circunstancias permitan:

a) Por el nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la Región de Murcia. Para los casos en que el familiar sea el segundo grado, se concederán dos y cuatro días, respectivamente.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente hijos y nietos; en línea ascendente, padres y abuelos; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: El cónyuge propio, los cónyuges de los hijos y nietos y los padres de aquéllos, personas de reconocida convivencia, abuelos y hermanos políticos.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Y hasta cuatro si supusiera traslado a otra localidad.

c) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, por el tiempo necesario.

d) El trabajador con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora diaria, siempre que el cónyuge trabaje y justifique que no disfruta de similar permiso.

e) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de 1/3 o 1/2 con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

f) En caso debidamente justificado basado en la incapacidad física del cónyuge, padre o madre que convivan con el trabajador, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior.

g) En caso de matrimonio se concederán 15 días laborales de permiso.

h) Las oficinas públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios de Registro General e Información, y demás servicios que se prestan habitualmente los domingos.

2.- Durante el año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de licencia o permiso por asunto particular, no incluidos en los puntos anteriores.

3.- a) Se podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

b) Por el tiempo necesario para consulta médica.

4.- Se celebrará el día del patrón o patrona de los distintos servicios. Este día tendrá la consideración de laborable, y será como norma general el 22 de mayo (Santa Rita), celebrándose diversas actividades y comida de fraternidad.

5.- Las licencias para realizar funciones sindicales, formación sindical o representación del personal se atenderán a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 19.- *Situaciones de licencias especiales o suspensión del contrato de trabajo.*

1.- Los trabajadores municipales tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas distribuidas a opción de la interesada; pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho.

b) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio y voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Los trabajadores municipales que pasen a situación de servicios especiales y servicios en las Comunidades Autónomas, de conformidad con la Ley 30/84, Ley 23/88 y Real Decreto 781/86, texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.

d) Por privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme (mediante la que se imponga pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público), incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

En estos supuestos computará como antigüedad el tiempo de suspensión.

2.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

3.- La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con tres años, al menos, de antigüedad, ante la Concejalía de Personal. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años ni superior a siete.

Artículo 20.- *Retribuciones.*

Según anexo I.

Artículo 21.- *Pagas extraordinarias.*

Se establece una tercera paga de 25.000 pesetas para todos los trabajadores en concepto de aproximaciones a la consolidación de las pagas extraordinarias al 100% y como ayuda social.

Artículo 22.- *Dietas y gastos de desplazamiento.*

1.- En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 236/88 y disposiciones complementarias.

2.- Los trabajadores municipales que por razones de servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo, serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículo de propiedad municipal, y en trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará mediante parte normalizado, que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio.

El importe de estas indemnizaciones se fija en 20 pesetas por kilómetro, desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

Artículo 23.- *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que el I.P.C., establecido por el I.N.E., alcanzara a 31 de diciembre de 1991, respecto del valor

que haya resultado a 21 de diciembre de 1990, un incremento superior al 7,22%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1992, en el caso que los trabajadores no hayan permanecido durante todo el año se les abonará la parte proporcional correspondiente, en función de los meses trabajados.

La revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos, y se hará con efecto retroactivo del 1 de enero de 1991 consolidando su cantidad a efectos de sucesivas actualizaciones salariales en futuros ejercicios.

Artículo 24.— *Faltas y sanciones.*

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO X Condiciones sociales

Artículo 25.—

1.— En todos los casos de accidente laboral y maternidad, accidente laboral e I.L.T., el Ayuntamiento garantizará el 100% de las retribuciones.

Para tener derecho a esta prestación será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como renovación semanal con el correspondiente parte confirmación, salvo el los procesos de duración prevista superior al mes, en cuyo caso la confirmación se realizará quincenalmente.

2.— A partir de que finalice el doceavo mes, la Corporación garantizará las 3/4 partes de las retribuciones básicas y complementarias con exclusión del complemento de productividad. Solamente en los casos en que a la vista del informe médico emitido por la unidad de salud laboral se inicie por el interesado la tramitación de jubilación por invalidez, la corporación pasará a garantizar el total de las retribuciones básicas y complementarias, excepto el complemento de productividad desde el inicio de este trámite y hasta la resolución final del mismo.

Artículo 26.— *Seguros de vida.*

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, el Ayuntamiento de Ceutí formalizará una póliza de seguro en favor del trabajador o de sus herederos que cubre las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidentes de trabajo, en su vida laboral o particular, con una cobertura de 24 horas/día, enfermedad profesional por las cuantías siguientes:

Muerte: 2.000.000 pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 1.700.000 pesetas.

Artículo 27.— *Jubilación.*

Se establece una gratificación por jubilación anticipada, por una sola vez, consistente en las cantidades que a continuación se indican, a los trabajadores que con más de 5 años de antigüedad la soliciten:

A los 56 años cumplidos: 1.800.000 pesetas.

A los 57 años cumplidos: 1.500.000 pesetas.

A los 58 años cumplidos: 1.400.000 pesetas.

A los 59 años cumplidos: 1.300.000 pesetas.

A los 60 años cumplidos: 1.200.000 pesetas.

A los 61 años cumplidos: 1.000.000 pesetas.

A los 62 años cumplidos: 500.000 pesetas.

Esta gratificación se hará efectiva dentro de los seis meses siguientes a la entrega de la partida de jubilación.

Artículo 28.— *Asistencia letrada.*

El Ayuntamiento garantiza la asistencia, a través de su Asesoría Jurídica, a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisen por razones de conflicto derivados de la prestación del servicio.

Artículo 29.— *Anticipos reintegrables.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 20.8 de la Ley 46/85, de 27 de diciembre, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante. Junto con el anticipo se podrá solicitar una cantidad adicional en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía máxima de 200.000 pesetas, que habrá de reintegrarse junto con el anticipo en las mismas condiciones que éste (10 o 14 meses).

La adjudicación de anticipos se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez de cada momento y según los criterios establecidos por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO XI Salud laboral

Artículo 30.— *Prendas de trabajo.*

El Ayuntamiento garantizará a todos los trabajadores incluidos en este convenio las siguientes prendas de trabajo:

Dos uniformes completos, uno de invierno y otro de verano.

Un anorak de invierno.

Artículo 31.— *Derechos y obligaciones del trabajador.*

Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de utilizar los elementos de protección personal necesarios. La protección personal no dispensará, en ningún caso, de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen daño suficiente en la salud o integridad física psíquica de un determinado trabajador, sin ocasionarle, no obstante, baja temporal (I.L.T. o invalidez provisional) el Ayuntamiento de Ceutí vendrá obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud, el puesto deberá ser acorde con sus conocimientos sin mengua en sus retribuciones.

En todos los casos contemplados en el párrafo anterior será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado, la necesidad de un cambio de puesto de trabajo y la no procedencia de instar la declaración de invalidez permanente en cualquiera de los grados que señala en artículo 135 de la Ley General de Seguridad Social.

Los trabajadores que por motivos de salud, de edad y otras circunstancias sobrevenidas, vean disminuidas su ca-

pacidad de trabajo sin que ello suponga ineptitud, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones, sin mengua salarial alguna. Será preceptivo el dictamen médico acreditativo de la situación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación a los trabajadores que pasen a las situaciones de incapacidad permanente parcial o total para su profesión habitual.

Las trabajadoras durante el periodo de gestación, que desarrollan una actividad que pueda ser perjudicial para su salud o la del feto, serán destinadas a puestos de trabajo más adecuados a su estado sin merma del salario. Tendrán derecho a elegir las vacaciones reglamentarias. En aquellos puestos donde esté comprobada la peligrosidad o toxicidad y no exista puesto de trabajo adecuado, al que ser trasladada, la trabajadora embarazada, pasará a situación de I.L.T.

CAPÍTULO XII

Derechos y deberes sindicales

Artículo 32.— Secciones sindicales.

Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un delegado sindical que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento.

La corporación facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada Sección Sindical.

El disfrute de las horas sindicales serán comunicadas, por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 24 horas, a la Concejalía de Personal, para que ésta pueda adoptar las medidas oportunas. En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso se comunicarán con posterioridad.

Se creará una bolsa de horas sindicales por sindicato, que estará compuesta por la acumulación de las horas sindicales que tenga cada representante sindical. Cada sindicato podrá distribuir su bolsa de horas a los trabajadores que para ejercer cualquier actividad sindical las precisen. No serán computables las horas empleadas en la negociación del Convenio Colectivo ni las usadas en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento.

Artículo 33.— Garantías sindicales.

Ningún trabajador miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo miembro de una Sección Sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Así mismo, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

Las secciones tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

Las secciones sindicales tendrán derecho a recibir de la empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito, y lo remitirá mediante transferencia bancaria a la cuenta que le indique el sindicato.

Anexo I Año 1992

	BASICAS	P.EXTRAOR.	COMPLEMENT.	PLUS CONVENIO	ANUAL
Aux. Administrativo					
Antonia Rodríguez Martí	942.600	157.100	380.520	25.000	1.505.220
Encargado					
Francisco Rodríguez Martí	1.045.320	174.220	862.512	25.000	2.107.052
Oficial 1.º Electricista					
Juan J. Gil Guillamón	968.280	161.380	481.992	25.000	1.636.652
Oficial 1.º Albañil					
Francisco López Bernal	942.600	157.100	481.992	25.000	1.606.692
Aux. Consultorio					
Julia Jiménez Bolarín	850.716	141.786	283.644	25.000	1.301.146
Conserje C.P. S. Roque					
Francisco Bolarín Nieto	850.716	141.786	283.644	25.000	1.301.146
Peones					
Pedro Gómez Fernández	835.736	139.646	283.644	25.000	1.284.026

	BASICAS	P.EXTRAOR.	COMPLEMENT.	PLUS CONVENIO	ANUAL
Santos Perea Sánchez	773.676	128.946	353.412	25.000	1.281.034
Francisco Gómez	835.736	139.646	283.644	25.000	1.284.026
José Navarro Reales	835.736	139.646	283.644	25.000	1.284.026
Miguel Campillo Carrillo	850.716	141.786	283.644	25.000	1.301.146
Alfonso Valero Hita	773.676	128.946	283.644	25.000	1.211.266
Francisco Navarro Bolarín	773.676	128.946	283.644	25.000	1.211.266
Aux. Guardería					
Antonia Mira López	864.648	185.972	357.624	25.000	1.433.244
Encarna Jara Navarro	864.648	185.972	357.624	25.000	1.433.244
Beatriz Cano Hernández	864.648	185.972	357.624	25.000	1.433.244
Francisca Sánchez Ruiz	864.648	185.972	357.624	25.000	1.433.244

Número 4222

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Tesorería General de la Seguridad Social****MURCIA****Anuncio de subasta de bienes muebles**

Rafael Martín Fernández, Recaudador Ejecutivo de la Seguridad Social en la U.R.E. 30/86 Murcia.

Hago saber: Que en el expediente ejecutivo de apremio administrativo que se sigue en esta oficina a mi cargo, contra Creaciones Franlo S.L. por débitos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, he dictado la providencia que transcribo.

“Providencia.— Autorizada por el Sr. Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, la enajenación en pública subasta de los bienes embargados al deudor Creaciones Franlo S.L., procédase a la celebración de dicha subasta, para cuyo acto señalo el día 1 de junio de 1992, a las 10 horas en primera licitación y 11 horas en segunda, en el local de esta U.R.E. sito en la calle de San Nicolás 13 bajo Murcia. Notifíquese al deudor y a los acreedores hipotecarios y pignoraticios si los hubiere, en el tablón de anuncios de esta Oficina y en el del Ayuntamiento de Molina de Segura, así como en el de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y en su caso en el Boletín Oficial de la Región de Murcia”.

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

Primero.— Que todo licitador que podrá hacerlo en calidad de ceder a tercero, habrá de constituir ante la mesa de subasta fianza al menos del 20% del valor tipo del lote o lotes que desee licitar, fianza que perderá si, hecha la adjudicación, no completara el pago entre la diferencia de su depósito y el precio del remate, en el acto o dentro de los cinco días siguientes, sin perjuicio de la responsa-

bilidad en que incurriría por la ineffectividad de la adjudicación.

Segundo.— La subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación si se verificase el pago de los descubiertos, o si éstos se cubriesen con los bienes ya adjudicados en cuanto a los no enajenados.

Tercero.— Que los bienes se encuentran bajo la custodia de don Agustín López Gómez de Molina de Segura, depositados en El Tapiado Nave 13, pudiendo ser examinados por cuantas personas estén interesadas en la licitación.

Cuarto.— Para la segunda licitación, caso de ser varios los lotes de la primera, se formará un solo lote con los no enajenados, siendo el valor tipo para ésta el 75% del de la 1.ª y la postura mínima admisible los dos tercios de él.

Quinto.— En caso de no ser enajenados alguno de los lotes en 1.ª o 2.ª licitación se celebrará Almoneda durante los días 2, 3 y 4 de junio de 1992, también en el local de esta oficina durante el horario normal de trabajo, también por lotes, y con posturas que cubran al menos un tercio del valor fijado para la 1.ª licitación.

Advertencias: Al deudor y a su cónyuge si están en ignorado paradero, a los terceros poseedores, acreedores hipotecarios y pignoraticios si los hubiere, se dan por notificados a todos los efectos por medio del presente anuncio.

Las cargas preferentes y anteriores que pudieran existir quedarán subsistentes sin que se destine a ellas al importe del remate.

Bienes objeto de subasta: Lote único, compuesto por una máquina liadora marca Sapac tipo ZRM número 7472; una máquina liadora marca Sapal tipo BN-F número 8698 y 1.000 kilos de papel de aluminio en rollos de 1 kilo de 10 centímetros de ancho.

Valor tipo en 1.ª licitación:770.000 pesetas.
Postura mínima admisible: 513.333 pesetas.

Murcia, 1 de abril de 1992.—El Recaudador Ejecutivo, Rafael Martín Fernández.