

Número 2046

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL****Dirección Provincial de Murcia.****Ordenación Laboral.- Convenios Colectivos. Esp.8/88**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 23.01.88, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 23.02.88, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 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, 24 de febrero de 1988.- El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G.125)

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA Y SU PERSONAL CONTRATADO, NO FUNCIONARIO, SUJETO A LEGISLACION LABORAL AÑO 1988

**CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.****Artículo 1º.- Ambito de aplicación.**

El presente convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ilustre Ayuntamiento de Molina de Segura y el personal contratado, no funcionario, sujeto a legislación laboral, afectos a los servicios municipales.

Queda excluido del ámbito de aplicación del mismo el personal de plantilla de funcionarios y el contratado bajo forma de Derecho Administrativo.

Los trabajadores que se contraten por este Ayuntamiento en colaboración con el INEM se regirán por el presente convenio, excepto en lo referente a las retribuciones, que serán de aplicación las que se fijen en los Convenios Colectivos del sector de que se trate.

**Artículo 2º.- Ambito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día de su aprobación por la Corporación, si bien los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 1988. Su duración será de un año, y si ninguna de las partes lo denunciase con dos meses al menos de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año.

**Artículo 3º.- Unidad normativa.**

Con el fin de mantener unificadas las condicio-

nes de trabajo aplicables a todo el personal laboral de los distintos servicios municipales 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 1º, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales del sector, con la excepción establecida en el párrafo tercero de dicho artículo.

2.- En todo lo no previsto por el presente convenio, regirán subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores, las Leyes y Disposiciones Laborales de carácter general para todas las actividades, así como las normas nacionales de trabajo para las actividades no reglamentadas.

**CAPITULO II.- PLANTILLA Y ESCALAFONES.****Artículo 4º.- Plantilla y escalafones.**

El Ayuntamiento publicará, anualmente antes de la primera quincena del mes de febrero, en el tablón de edictos, la relación de la plantilla, así como del escalafón del personal laboral y las modificaciones de los mismos, si las hubiera habido. Contra esa relación podrá reclamarse en el plazo de 30 días desde su publicación. Sobre estas reclamaciones habrá de emitirse preceptivamente un informe de los delegados de personal.

**Artículo 5º.- Categorías profesionales.**

Para la aplicación del presente convenio se han tenido en cuenta las siguientes categorías profesionales:

- Encargado General.
- Encargado.
- Oficial de 1ª de oficio.
- Oficial de 2ª de oficio.
- Oficial de 3ª de oficio.
- Conductor de 1ª.
- Conductor.
- Almacenero.
- Peón.
- Limpiadora.

**Artículo 6º.- Traslados.**

En los traslados de trabajadores a distintos servicios a los cuales esté adscrito en organigrama del cuadro laboral que pudiera efectuar el Ayuntamiento, se consultará a los delegados de personal.

Cuando el cambio del puesto de trabajo sea por necesidad del Ayuntamiento, el trabajador no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, respetándose todos los derechos legales.

Condiciones de trabajo de limpiadoras.

Independientemente del centro que figure en el contrato individual de trabajo de cada limpiadora, el Ayuntamiento, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio, podrá organizar los servicios de limpieza de conformidad con las necesidades que en cada momento existan, entendiéndose que están afectas a las dependencias municipales.

En aquellos colegios que por falta de trabajo no sea necesario desempeñar la jornada que en cada

momento rija, el Ayuntamiento podrá trasladar a la/s limpiadora/s a otras dependencias municipales para completar la jornada. En aquellos casos que habiendo dos limpiadoras en un mismo colegio, y sólo sea necesario trasladar a una de ellas, se hará de mutuo acuerdo y si no existiera se trasladará la de menor antigüedad en ese colegio.

#### **Artículo 79.- Procedimiento para cubrir vacantes.**

Las vacantes que se vayan produciendo en la plantilla laboral del Ayuntamiento, salvo amortización de la plaza, podrán ser cubiertas por los trabajadores pertenecientes a la indicada plantilla, antes de ser transformadas en plazas de plantilla de funcionarios.

Si la vacante fuese de peón, se convocará un concurso para que puedan optar a dicha vacante todos los trabajadores de la plantilla, y si la vacante fuera de categoría superior, se convocará al efecto concurso-examen.

Dichos concursos serán convocados por Decreto de la Alcaldía, a propuesta de la Comisión de Personal, concediéndose para presentación de solicitudes un plazo de 30 días hábiles contados desde el siguiente a su publicación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

La convocatoria se comunicará a los representantes de los trabajadores.

La resolución de estos concursos se hará a propuesta de un tribunal que nombrará la Comisión de Personal. Al tribunal podrá asistir un representante de los trabajadores de entre los delegados de personal, con voz pero sin voto.

Las pruebas para la selección de los aspirantes se publicarán en la misma forma que la convocatoria, y se celebrarán, como mínimo, a partir del quince día hábil contado desde el siguiente a aquel en que haya finalizado el plazo de presentación de solicitudes.

En la resolución del concurso para la adjudicación de las plazas y en igualdad de méritos tendrá preferencia la mayor antigüedad.

En el concurso-examen, para la adjudicación de plazas superiores, será mérito cualificado el ostentar categoría inmediatamente inferior a la vacante a cubrir, y dentro de dicha categoría, el pertenecer al mismo servicio de la indicada vacante. Las pruebas serán teóricas y prácticas y adecuadas a la clase de categoría de las vacantes a cubrir. Los casos de igualdad serán resueltos siempre a favor del trabajador que cuenta con más tiempo de servicio en el Ayuntamiento, atendiendo a las circunstancias familiares de cada uno de ellos.

#### **Artículo 80.- Consolidación de categoría superior.**

No obstante lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores que en consideración a las funciones reales que vienen desempeñando, tienen reconocida en la fecha una categoría superior a la del puesto que ocupan en la plantilla laboral, tendrán preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca de categoría superior en el cuadro laboral de sus servicios.

### **CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO.**

#### **Artículo 90.- La jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de 36 horas y 15 minutos a la semana, distribuida a razón de 7 horas y 15 minutos diarios, de lunes a viernes, para todos los servicios excepto para el de limpieza viaria, que será de lunes a sábado.

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.605 horas.

Para el trabajo en los sábados se establecerá un turno rotativo de tal forma que quede cubierto el servicio por dos trabajadores con un horario de 5 horas durante la mañana.

Horario de verano.- El horario de verano quedará reducido en 1 hora y 30 minutos diarios, desde el día 16 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Se establece un descanso de 30 minutos para bocadillo.

Como norma general la jornada será continuada. En aquellos servicios que sea preciso, la jornada será partida.

#### **Artículo 100.- Horas extraordinarias.**

10.- El personal laboral estará obligado a la realización de horas extraordinarias en los siguientes casos:

- Inundaciones.
- Incendios.
- Peligro de derrumbamiento de edificios.

En los anteriores supuestos las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo libre, a razón de dos horas por cada extraordinaria trabajada, en el transcurso de la misma semana en que fueron realizadas o, como máximo, en la siguiente.

En los restantes casos serán abonadas en metálico incrementándose el valor de la hora normal en un 90 por cien. Su importe se abonará en nómina en el mismo mes o, si ello no fuese posible, en el siguiente al de su ejecución.

20.- El personal del cuadro laboral no podrá realizar trabajos remunerados fuera de la institución municipal.

#### **Artículo 110.- Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales en los meses de verano, para todo el personal. La retribución de los treinta días de verano será equivalente a una mensualidad de la totalidad del salario habitual. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

El período de 30 días de vacaciones será de junio a septiembre, salvo necesidades del servicio, ambos inclusive, programándose por el Ayuntamiento y delegados de personal antes del 30 de abril la distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada servicio y a las peticiones de los trabajadores que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

#### **Artículo 120.- Licencias.**

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán conce-

didadas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Por el tiempo necesario a consulta médica que será justificada.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta 6 días al año por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal, respetando siempre las necesidades del servicio.

Asimismo los días 6, 24 y 31 de diciembre se considerarán inhábiles a efectos laborables durante 1988.

#### **Artículo 130.- Excedencias.**

Los trabajadores tendrán derecho a la excedencia con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo,

supuesto que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El Reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

e) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del departamento u organismo. La duración de esta petición no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Al finalizar ese período de tiempo se incorporará a su puesto primitivo de trabajo.

f) La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### **CAPITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES.**

##### **Artículo 140.- Formación profesional.**

El Ayuntamiento tenderá a mejorar la formación profesional de sus trabajadores, comprometiéndose, previa petición del Comité de Empresa o delegados de personal, a gestionar ante el Gabinete de Empresa o delegados de personal, a gestionar ante el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el organizar con los técnicos de dicha institución oportunos cursillos de formación en Seguridad e Higiene y Socorrismo.

##### **Artículo 150.- Prendas de trabajo.**

Al personal afecto por este convenio se les facilitarán las siguientes prendas:

- Limpiador/a: dos batas anuales y guantes.
- Resto del personal: dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno (el equipo de invierno incluirá cazadora de invierno) y un equipo de agua para los casos de necesidad, el cual será depositado en el almacén municipal.

En todos los casos se incluirá el calzado apropiado.

Los equipos de trabajo se entregarán, el de verano antes del día 30 de abril y el de invierno antes del día 30 de octubre.

El trabajador utilizará obligatoriamente el uniforme y será responsabilidad del trabajador el cuidado de dichas prendas.

##### **Artículo 160.- Complementos en caso de accidente.**

El Ayuntamiento contratará en favor de los trabajadores afectados por el presente convenio, una póliza de seguros suficiente para los casos de accidente laboral, con las siguientes garantías:

a) Por lesiones permanentes no invalidantes, se estará a lo dispuesto en el vigente baremo de la legislación laboral.

b) La entidad aseguradora abonará los siguientes

importes, independientemente de que el trabajador tenga derecho por el INSS:

- 300.000 pesetas por incapacidad permanente en grado parcial.
- 1.000.000 de pesetas por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (total, absoluta y de gran invalidez).
- 1.000.000 de pesetas en caso de muerte, pagaderas a sus herederos legales.
- 250.000 pesetas en caso de invalidez absoluta derivada de enfermedad.

El Ayuntamiento facilitará fotocopia de la póliza a los representantes de los trabajadores.

Para el percibo de estas indemnizaciones, será preciso atenerse para su liquidación por la entidad aseguradora, a la resolución con carácter de firmeza emitida por la Comisión Técnica Calificadora Provincial u organismo de la Jurisdicción laboral o vía Administrativa.

**Artículo 17º.- Jubilación.**

A los trabajadores con más de ocho años de antigüedad en el Ayuntamiento que causen baja voluntaria en el mismo, se les gratificará por una sola vez con las cantidades que se indican según la edad siguiente:

- 60 años: 900.000 pesetas; 61 años: 550.000 pesetas; 62 años: 450.000 pesetas; 63 años: 300.000 pesetas; 64 años: 250.000 pesetas.

**Artículo 18º.-**

El Ayuntamiento se compromete a contratar, con carácter indefinido, todos los puestos de trabajo que sean de carácter permanente. De inmediato, el Ayuntamiento iniciará los trámites oportunos para cubrir, indefinidamente, las siete plazas de barrenderos y dos de limpiadoras a la finalización de los contratos que actualmente están de forma rotativa, es decir, a partir del 20 de mayo de 1988 los barrenderos y a partir de 1 de agosto de 1988 las limpiadoras.

**Artículo 19º.- Préstamos.**

La concesión de préstamos se regulará de acuerdo con lo que se establezca para los anticipos a los funcionarios de este Ayuntamiento. En ningún caso el tiempo de devolución superará el tiempo de duración de contrato.

**Artículo 20º.- Revisión médica.**

El Ayuntamiento se compromete a realizar una revisión médica general todos los años a todos los trabajadores afectados por este Convenio.

**Artículo 21º.-**

Cualquier despido que por la Autoridad Laboral sea declarado improcedente o nulo, el trabajador/a podrá optar por incorporarse al trabajo o acogerse a la indemnización, estando el Ayuntamiento obligado a aceptar la decisión del trabajador.

**Artículo 22º.- Ayudas.**

1.- Ayudas por hijos minusválidos.

a) La prestación por este concepto ampara los casos de minusvalidez recogidos en el Real Decreto 2.741/74 y 147/80, así como los casos de autismo, dislexia, dislalia y otros.

b) Para acceder a estas ayudas será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido

por Organismo Oficial competente.

c) Las cuantías máximas de estas ayudas serán las siguientes:

- Casos recogidos en R.D. 2.741/74 y 147/80, hasta 8.000 pesetas.
- Otros casos, hasta 10.000 pesetas.

En función de los grados de minusvalía recogidos en el citado diagnóstico, la Comisión Paritaria fijará la cuantía total a recibir por el solicitante, siendo parte de esta ayuda a cargo de los organismos públicos correspondientes y el resto a cargo de la Corporación.

Estas ayudas serán incompatibles con la percepción de otras por el mismo concepto, salvo las otorgadas por los organismos públicos citados en el párrafo anterior, por lo cual en la solicitud se hará constar tal circunstancia.

2.- Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.

a) La Corporación completará, en su caso, las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes hasta su equiparación con las que perciben los funcionarios municipales con cargo a la Mutualidad Nacional de Previsión de Administración Local.

b) Para el reconocimiento de éstas será necesario llevar prestando servicio al menos un año.

3.- Ayudas por gafas, prótesis y similares.

Prótesis dental o estomatología, hasta 20.000 pesetas.- Por gafas, plantillas o similares, hasta 7.000 pesetas.

**CAPÍTULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS.**

**Artículo 23º.- Retribuciones.**

Compone el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador, como consecuencia de su realización laboral con el Ayuntamiento.

**Artículo 24º.- Salario base.**

El salario base del personal afectado por este convenio tendrá un incremento para todas las categorías del cuatro por cien. La base de este incremento serán las retribuciones percibidas a 31 de diciembre de 1987.

En consecuencia, las retribuciones para el año 1988 serán las siguientes:

Categoría	Salario/mes	Salario/año
Encargado General	110.498 pts.	1.553.272 pts
Encargado	100.862 "	1.412.068 "
Oficial 1ª	91.814 "	1.285.396 "
Oficial 2ª	89.998 "	1.259.972 "
Oficial 3ª	87.855 "	1.229.970 "
Peón	85.712 "	1.199.968 "
Limpiador/a	85.712 "	1.199.968 "

**Artículo 25º.- Revisión salarial.**

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 30 de septiembre de 1988 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1987, superior al 2%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate

oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1988). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1988 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1988.

#### Artículo 26º.

El Ayuntamiento abonará a sus trabajadores el cien por cien del salario en caso de incapacidad laboral transitoria.

#### Artículo 27º.- Antigüedad.

Como premio a la vinculación al servicio de la Corporación se concede a todo el personal un complemento salarial por años de servicio consistente en trienios abonables a razón de 2.578 ptas. cada uno, para todas las categorías profesionales.

#### Artículo 28º.- Pagas extraordinarias.

El personal recibirá dos pagas extraordinarias en junio y Navidad, cada una de ellas en la cuantía de una mensualidad de salario base más antigüedad. El trabajador en baja por I.L.T. percibirá la totalidad de dichas pagas.

El personal que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar o, en su caso, prestación sustitutoria, percibirá íntegras las dos pagas extraordinarias.

#### Artículo 29º.- Complementos salariales por peligrosidad, penosidad, toxicidad y nocturnidad.

En la aplicación de los indicados complementos se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

#### Artículo 30º.- Desplazamientos.

Los desplazamientos del trabajador con ocasión de la realización del servicio, se realizarán desde el almacén o punto de cita, en vehículos del Ayuntamiento, y en casos excepcionales en el propio vehículo. En este último caso se abonará una compensación económica de 20 ptas./Km., si utiliza coche y 10 ptas./Km. si utiliza motocicleta, revisándose la cuantía de estas prestaciones en el porcentaje que se varíe el precio del carburante.

Los demás gastos que al trabajador se le puedan producir con ocasión de la realización de su servicio le serán abonados previa justificación de los mismos.

### CAPITULO VI.- DERECHOS SINDICALES.

#### Artículo 31º.- Secciones sindicales.

Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una central sindical podrán constituir su sección sindical, siempre que cuenten con una afiliación mínima del 25% del total de la plantilla. Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical que será reconocido como tal por la Corporación, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas al salario real, para hacer una actividad sindical, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento. En caso de que dicho delegado lo fuese también de personal, dichas horas no serán acumulables a las que con tal motivo le correspondan.

#### Artículo 32º.

Las secciones sindicales podrán difundir libre-

mente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrá fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto se establezcan en los lugares de trabajo.

Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales. No obstante a los trabajadores que lo soliciten por escrito, se les descontará en la nómina la cuota sindical, ingresándola en el sindicato que el trabajador indique.

Los trabajadores tendrán derecho a dos horas mensuales retribuidas para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición como mínimo del 25% del número de trabajadores, o a convocatoria de los delegados de Personal.

Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado de su trabajo por razones de afiliación sindical.

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

### CAPITULO VII.- REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

#### Artículo 33º.- Faltas.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a-1) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a-2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a-3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a-4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

a-5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada uno o dos días al mes.

a-6) El descuido de la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a-7) En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b-1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b-2) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b-3) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b-4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b-5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b-6) La falta de asistencia al trabajo sin causa

justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b-7) El abandono del trabajo sin causa justificada.

b-8) La simulación de enfermedad o accidente.

b-9) La simulación de encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b-10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

b-11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

b-12) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b-13) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.

b-14) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando haya mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c-1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c-2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c-3) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.

c-4) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de diez días al mes.

c-5) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c-6) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c-7) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas graves serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnizaciones.

La sanción de despido se impondrá cuando el trabajador haya sido sancionado anteriormente por alguna otra falta muy grave, o cuando la falta muy grave cometida implique especial malicia o daño.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requieren la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de la comisión, en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia y encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

**Artículo 34º.- Garantías en caso de detención.**

La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido a no ser que el hecho imputado sea atentado contra personas físicas o jurídicas.

**Artículo 35º.- Conductores.**

En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el carnet de conducir se le garantizará a éste un puesto de trabajo dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que tuviera anteriormente.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

1.- Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este convenio, que estará integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de la Corporación Municipal.

2.- Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la interpretación, aplicación de las cláusulas de este convenio, la vigilancia y cumplimiento de lo pactado, la denuncia de este

perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción laboral.

libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

3.- Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que serán designados

Molina de Segura.- Por la Corporación.- Por los Trabajadores.

## III. Administración de Justicia

### JUZGADOS:

Número 2155

#### PRIMERA INSTANCIA DE FAMILIA NUMERO TRES DE MURCIA

José Luis Escudero Lucas, Secretario del Juzgado de Primera Instancia número Tres (Familia).

Doy fe y testimonio: Que en este Juzgado en procedimiento de divorcio n.º 191/88 se ha acordado la siguiente y literal:

#### Cédula de emplazamiento

En virtud de lo dispuesto por el señor Juez de Primera Instancia número Tres de esta capital, en providencia fecha 18 de febrero de mil novecientos ochenta y ocho recaída a demanda de separación número 191/88, formulada por el Procurador don José María Jiménez Cervantes en nombre de doña M.ª Pilar Cámara Antón, contra don Antonio Olivares Salto, en paradero desconocido sobre demanda de separación n.º 191/88 se emplaza por medio de la presente y copias simples de la demanda y documentos presentados a don Antonio Olivares Salto, el cual se encuentra en paradero desconocido, para que dentro del improrrogable término de veinte días hábiles, comparezca en dichos autos y la conteste por medio de Abogado y Procurador previniéndole de que de no verificarlo le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho y será declarado en rebeldía, haciéndole saber que las copias de la demanda se encuentran en la Secretaría de este Juzgado.

Murcia, 18 de febrero de 1988.—Rubricado. J.L. Escudero. Y para que conste y sirva de emplazamiento a don Antonio Olivares Salto, que se encuentra en paradero desconocido, expido el presente que firmo en Murcia a dieciocho de febrero de mil novecientos ochenta y ocho.

Número 2014

#### PRIMERA INSTANCIA NUMERO DOS DE MURCIA

(SECCION B)

#### EDICTO

El Magistrado Juez de Primera Instancia número Dos de Murcia.

Hace saber: Que el día 13 de abril de 1988, a las once horas, se celebrará primera subasta pública en este Juzgado, de los bienes que luego se mencionan acordada en los autos número 1000 de 1983, instados por José Guillén Martínez contra Antonio Noguera y otros.

Las condiciones de la subasta serán las establecidas en los artículos 1.499 y 1.500 de la L.E.C. y demás pertinentes.

La titulación de los bienes podrá examinarse, por los licitadores, en la Secretaría de este Juzgado, subrogándose, estos, en las cargas y gravámenes anteriores y preferentes.

Si esta subasta se declarase desierta, se anuncia segunda subasta para el día 11 de mayo de 1988 a las once horas, en la Sala de Audiencia y por el 75 por 100 del precio de tasación; si ésta también fuese declarada desierta, se señala para la tercera, subasta sin sujeción a tipo, el día 14 de junio de 1988 a las once horas, en el citado local. Sirva de notificación a los demandados en ignorado paradero.

Relación de bienes objeto de subasta:

1.º Crédito hipotecario sobre la finca rústica sita en Alhama partido de las Tamblillas, inscrita en el Registro de Totana, tomo 872, libro 262, folio 195, de Alhama, finca número 16.546.

Tasado en 1.600.000 pesetas.

2.º Crédito hipotecario sobre finca rústica, secano en Alhama, Las Ramblillas, inscrita en el Registro de Totana, al tomo 1.029, libro 331, folio 196, finca 21.816.

Tasado en 600.000 pesetas.

3.º Rústica: En Totana, diputación La Norica, de 57 Ha. 1 a. y 80 ca. Inscrita en el Registro de Totana, finca 27.459.

Tasada en 1.000 pesetas.

4.º Rústica. En Totana, sitio de Marti, Piedra de la Vibora, de 49 Ha. 70 áreas y 51 ca. Inscrita en el Registro de Totana, finca registral número 3.723.

Tasada en 1.000 pesetas.

Rústica: En término de Totana, de tierra secano en blanco, sitio de la Rambla de las Peras, de 2 áreas, 95 ca. Inscrita en el Registro de Totana, finca 30.612.

Tasada en 1.000 pesetas.

Dado en Murcia a diecisiete de febrero de mil novecientos ochenta y ocho. El Secretario, Dionisio Bueno García.

Número 2389

#### MAGISTRATURA DE TRABAJO NUMERO UNO DE MURCIA

#### Cédula de citación

Por haberlo acordado así S.S.ª en providencia de fecha 17-2-88, sobre las actuaciones que se tramitan en la Magistratura de Trabajo número Tres de Jaén bajo el número 89/87 seguidos a instancia de Juan Acedo Sánchez contra Ingeniería de Protección Electrónica, S.A., por medio del presente se le cita para que comparezca en la Magistratura de Trabajo número Tres de Jaén el próximo día cinco de abril de 1988 a las 10,50 horas con todos los medios de prueba de que disponga.

Y para que sirva de notificación a la empresa Ingeniería de Protección Electrónica, S.A., cuyo domicilio se desconoce, en virtud de lo ordenado por el Ilustrísimo Sr. Magistrado de Trabajo número Uno de Murcia se expide el presente para su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 4 de marzo de 1988.—El Secretario, Adela Nogueira Guastavino.